

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY
DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2020

Departamento de Hacienda y Economía

18 de octubre de 2019

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO	5
2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2020	7
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	10
3.1. BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA CAE.....	11
3.2. VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	13
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	19
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	20
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO	25
6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2020	28
6.2. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”	31
6.3. ESTRATEGIA DUAL: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS.....	37
6.4. LEHENDAKARITZA	44
6.5. DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO.....	51
6.6. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS.....	56
6.7. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	60
6.8. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	65
6.9. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA.....	70
6.10. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	75
6.11. DEPARTAMENTO DE SALUD	81
6.12. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	86
6.13. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	89
6.14. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	94
6.15. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA	99

7. CONCLUSIONES	104
8. ANEXOS	105
8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS.....	105
8.2. PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	106
8.3. INFORME DE OSAKIDETZA DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2020.....	119
8.4. GRUPO EITB. ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	132

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 todas 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 de la igualdad 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 2020. 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 2020

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”.

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.

Este alineamiento se plasma también en las Directrices Económicas 2020 aprobadas en el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 11 de junio de 2020, 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 2020. En esta ocasión,

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 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.

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).

las directrices plantean elaborar los presupuestos 2020 con un enfoque de bienestar que permita avanzar en un crecimiento inclusivo, más allá del mero crecimiento del PIB, y atenuar los desequilibrios socioeconómicos y medioambientales a los que se enfrenta la sociedad vasca. Así, otorga prioridad a las actuaciones que reduzcan los desequilibrios materializados en forma de brecha social, de género, generacional y digital.

Respecto a las brechas de género, las directrices sobre las que se han formulado los presupuestos 2020 dan prioridad a las actuaciones de los diferentes departamentos de gobierno que contribuyan a la igualdad de mujeres y hombres y a la lucha contra la violencia machista. En concreto, pone el foco sobre las siguientes medidas específicas:

- a) Para abordar la brecha salarial de forma que permitan:
 - i. Eliminar la discriminación salarial directa y reducir la brecha salarial indirecta;
 - ii. Reducir la segregación ocupacional;
 - iii. Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad;
 - iv. Sensibilizar y comprometer en este objetivo al conjunto de la sociedad vasca.
- b) Contra la violencia machista con actuaciones concretas en materia de políticas sociales, empleo, vivienda, seguridad, justicia, etc.
- c) Para estimular la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y laboral apoyando una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

Paralelamente, el presupuesto ha de responder también a las necesidades de gasto que, de manera especial, se concentran en el capítulo I de personal. A este respecto se plantea un incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Los Departamentos, por su parte, en virtud del artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la igualdad de mujeres y hombres, han elaborado sus propios Planes de Igualdad 2018-2021 como fórmula para materializar la estrategia dual, estableciendo medidas de acción positiva y de integración de la perspectiva de género en sus políticas y acciones.

Una delegación política del Departamento de Hacienda y Economía, en su papel de liderazgo en el proceso de diseño de presupuestos con enfoque de género, viajó a principios de marzo del presente año a Islandia, referente a nivel mundial en este campo, para conocer de primera mano la metodología con la que trabajan.

Fruto de este aprendizaje, y en aras a fomentar el compromiso político y la participación activa, se les ha requerido, por primera vez a todos los Departamentos, un informe en el que expliquen la estrategia global y las prioridades de actuación para los presupuestos 2020 dando el salto así del análisis micro de los formularios P-Gen a un análisis meso de las prioridades políticas. Se les ha pedido, así mismo, que sinteticen las actuaciones que prevén realizar en el marco del III eje de intervención del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y aquellas a implementar contra la “Brecha Salarial” para los presupuestos 2020. El requerimiento del informe departamental se ha introducido en las normas técnicas para la elaboración de los presupuestos generales. De esta manera, en adelante, el informe departamental pasa a formar parte del procedimiento administrativo ordinario.

Además, en aras a aumentar progresivamente el presupuesto analizado en el presente informe, se les ha solicitado por primera vez información a Osakidetza y EITB. Hasta la fecha, este estudio se ceñía exclusivamente a las secciones del 1 a la 12 de la Administración General (descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE) y a los presupuestos de sus organismos autónomos y consorcios.

Para dar a conocer estas novedades, el Departamento de Hacienda y Economía, en colaboración con la Universidad del País Vasco EHU/UPV, organizó el 13 de junio, una jornada de sensibilización a todo el personal en cargo público de los Departamentos, sus organismos autónomos y consorcios.

Así mismo, el Departamento de Hacienda y Economía junto con Emakunde y la Universidad del País Vasco EHU/UPV ha coordinado un grupo de trabajo con las técnicas de igualdad de Gobierno y Organismos Autónomos a lo largo del 2018-2019 con el objetivo principal de unificar criterios para la identificación de las acciones positivas y aquellas otras diseñadas con perspectiva de género o en proceso de estarlo. Fruto de este trabajo, y

como orientación para la cumplimentación del apartado 4.4 del formulario de “Análisis del impacto presupuestario y la incorporación de la perspectiva de género en su planificación”, se ha elaborado el documento de “Cuestiones básicas para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación” que la Dirección de Presupuestos ha remitido a todos los Departamentos. Además, gracias a esta colaboración el formulario P20-Gen presenta una redacción y estructura más pedagógica y sencilla.

Todos los Departamentos sin excepción han enviado a la Dirección de Presupuestos del Departamento de Hacienda y Economía los correspondientes informes y formularios, información que ha nutrido de contenido a este informe.

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”:

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

Por su parte, Emakunde, como es habitual, ha editado el informe anual “Cifras 2018. 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:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

Dado que en este informe se va a hacer especial hincapié en dos ejes estratégicos en los que el Gobierno Vasco está trabajando de manera interdepartamental (Estrategia para Reducir la Brecha Salarial y, Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres), se ofrece un diagnóstico de la situación de ambas realidades en el País Vasco.

3.1. BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA CAE

La información que se brinda a continuación proviene del informe “La Brecha Salarial en la CAE”, de marzo de 2018, elaborado por Emakunde, y de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi del Gobierno Vasco.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo:

- DESIGUALDAD SALARIAL entre mujeres y hombres (o brecha salarial): alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.
- DISCRIMINACIÓN SALARIAL entre mujeres y hombres: es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Además de este tipo de discriminación, los estudios en este terreno hacen alusión a la discriminación salarial indirecta para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres.

La brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.
- Mayor reconocimiento social y económico a los cuidados y mayor corresponsabilidad institucional, empresarial y de los hombres en su cobertura.
- Las desigualdades del mercado laboral y los estereotipos de género vinculados a ello.
- La cultura y las prácticas empresariales que se generan a partir de creencias y factores de discriminación.

El objetivo es alcanzar la igualdad salarial, es decir, que mujeres y hombres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

Se consideran trabajos de igualdad valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a igualdad de capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), igualdad de responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) e igualdad de condiciones de trabajo.

Los principales datos sobre la brecha salarial en Euskadi son los siguientes:

- A. Las principales cifras de retribución salarial de los hombres y de las mujeres de la CAE en 2016 se cuantificaron en una ganancia media anual de 23.428€ para las mujeres y 31.001€ para los hombres; y en una ganancia media por hora normal de trabajo de 16,6€/hora para para mujeres y de 19,37€/hora para los hombres. Esta realidad se reflejó en una **brecha salarial total en la ganancia media anual del 24,4% (7.537€) y del 14,3% en la ganancia por hora normal de trabajo**. De manera comparativa, se puede decir que la situación de la CAE resulta menos desfavorable que la española y que la europea en términos de la ganancia por hora normal de trabajo, cuyas brechas salariales se sitúan en el 14,7% a nivel estatal y en el 16,2%, y a nivel europeo (UE 28).
- B. Los sectores de actividad reflejan asimismo las diferentes posiciones entre las mujeres y los hombres, **siendo el sector servicios el que cuenta con una mayor brecha salarial en la ganancia media anual (22,8%) y el sector industrial el que alcanza una brecha más elevada en la ganancia por hora normal del trabajo (15,3%)**. El sector de la construcción es el que parece contar con una menor diferencia.

- C. Desde el punto de vista de los niveles de ocupación, se constata la **existencia de una brecha salarial significativa en las ocupaciones con una menor cualificación, especialmente en términos de la ganancia media anual, cuya brecha ascendió al 41,1% (10.585€) en 2016**, habiendo aumentado en más de 1 punto desde 2009. Las ocupaciones de una mayor cualificación son las que tienen una menor brecha salarial (17,5% en ganancia media a anual y 10,7% en ganancia por hora).
- D. **Los contratos de duración indefinida presentan una brecha superior a los de duración determinada**, tanto en términos de la ganancia media anual (25,8%) como de la ganancia por hora normal de trabajo (16%). El contrato de duración determinada, ha experimentado un notable crecimiento de su brecha salarial en la ganancia media anual (12,5 puntos), situándose en un valor del 18,3% en 2016.
- E. Considerando la edad, **la mayor diferencia salarial se encuentra en el tramo de 45 a 54 años, cuya brecha salarial en relación a la ganancia media anual se sitúa en el 26,8% (9.013€)**. Esta diferencia disminuye ligeramente para los tramos de 25 a 44 años y de más de 55 años y se reduce hasta el 16,7% para el tramo de 25 a 34 años.
- F. Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en su importe medio. Desde el punto de vista económico, **la máxima diferencia en la pensión media se produce en las pensiones de jubilación, alcanzando un 44% (693€) a favor de los hombres**. La cuantía media de las pensiones de viudedad percibida por las mujeres es un 30% superior (181€) a la percibida por los hombres.

La brecha salarial tiene una incidencia directa en las cotizaciones a la Seguridad Social y en consecuencia en la posterior percepción de las pensiones. Está estrechamente vinculada con una menor autonomía económica de la mujeres y mayores índices de pobreza que afectan de modo directo a las hijas e hijos que tienen a su cargo especialmente en los casos en los que son cabeza de familia.

Así, los principales elementos que inciden en la generación o reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos son los siguientes:

A. ENSEÑANZA Y FORMACIÓN:

- **Presencia mayoritaria de los hombres** (superior al 90%) en las familias con **Formación Profesional** de Grado Medio y de Grado Superior vinculadas a los **ámbitos técnicos, industriales, de producción y de mantenimiento**.
- **Brecha existente en el ámbito de las competencias digitales**, donde las mujeres representan menos de un 7% del alumnado de la formación profesional de informática y comunicaciones.
- Partiendo de una proporción **ligeramente superior de las mujeres en las enseñanzas universitarias, su presencia resulta minoritaria en las ramas técnicas** de ingeniería y arquitectura (28%), concentrándose en las ciencias de la salud y en las artes y humanidades.
- Mayor orientación a la formación permanente por parte de las mujeres (13,7%) que de los hombres (12,1%)

B. EMPLEABILIDAD Y EMPLEO:

- **Tasa de actividad femenina de un 74,6%** (mujeres de 20 a 64 años), lo cual supone una diferencia de casi 10 puntos a la baja respecto a la tasa de actividad masculina
- **Segregación sectorial desde el punto de vista de la ocupación**, concentrándose las mujeres en empleos del sector servicios, y existiendo una proporción de hombres significativamente superior en los empleos vinculados a la industria, la construcción y el sector primario.
- **Mayor incidencia de la temporalidad y de la parcialidad en la contratación laboral de las mujeres**, con una diferencia de 19 puntos respecto a la tasa de empleo parcial de los hombres y de 5 puntos respecto a la tasa de empleo temporal.

C. CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

- **Proporción superior de las mujeres con jornada laboral continuada respecto a los hombres (8 puntos): mayor frecuencia de trabajo en fin de semana**, llegando casi a duplicar el porcentaje de hombres; y menor propensión al horario nocturno que los hombres
- **Menor tendencia de las mujeres a prolongar la jornada laboral** y mayor frecuencia de uso de la modalidad de trabajo en el domicilio.
- **Diferencias significativas en el uso del tiempo**, dedicando las mujeres, como promedio a lo largo de una jornada laboral, una hora y media más a las labores domésticas y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres.

Una vez analizados los datos y los factores causantes de la brecha salarial, se evidencia que las medidas a adoptar para combatirla tienen que encaminarse hacia la transformación social y económica de nuestra sociedad, rompiendo la división sexual del trabajo, y dando valor y reconocimiento al trabajo de los cuidados.

3.2. VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La información que se proporciona en este apartado proviene del documento “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE, publicado por Emakunde en 2019. Una parte significativa de este informe se apoya en los datos más relevantes disponibles en 2019 proporcionados por la División de Estudios y Análisis, y la Ertzaintza (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco) que dan cuenta del número de mujeres y de casos de violencia contra las mujeres (victimizaciones) que registró oficialmente la policía vasca a lo largo de 2018.

No obstante, aunque esta fuente es una de las principales referencias de información disponibles en la actualidad en nuestro entorno, en la medida en que sus datos se refieren únicamente a casos que registra oficialmente la policía vasca en los tres ámbitos recogidos en el II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora de la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el Ámbito Doméstico y de Violencia Sexual (la violencia ejercida contra las mujeres por parte de la pareja o expareja, la violencia intrafamiliar y los delitos contra la libertad sexual fuera del ámbito familia) es preciso considerar que reflejan sólo una parte del problema.

Por lo tanto, no dan cuenta de toda la dimensión del problema de la violencia contra las mujeres. Así, por ejemplo, no muestra la realidad de aquellas mujeres que no se han acercado a las instituciones: mujeres que no han denunciado, que hacen frente a la violencia por otras vías (apoyo familiar, asociaciones de mujeres...), etc. Siendo así, en este informe se ofrecen, además, otros datos recopilados a través de múltiples fuentes (registros oficiales, datos de entidades que gestionan recursos y programas, investigaciones, informes y balances...).

❖ Una violación de los Derechos Humanos

La violencia contra las mujeres es un problema social que nos incumbe a todas y todos y constituye una grave violación de derechos humanos que no puede ser silenciada bajo ningún concepto. Este tipo de violencia es consecuencia de la discriminación y las desigualdades por razón del sistema sexo-género que persisten en nuestra sociedad.

La desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres es una de las causas estructurales de este tipo de violencia. Esta violencia se define como una violencia estructural, es decir, organizada y establecida dentro de la estructura social machista y, por lo tanto, aunque protagonizada por personas concretas en sus relaciones privadas, su explicación tiene que ver con la sociedad. Es importante dejar de ver a las mujeres agredidas o asesinadas como casos aislados.

En este sentido, es importante tener presente que el problema de la violencia contra las mujeres no se reduce a las agresiones, la violencia es una forma de relacionarse que otorga privilegios y que utiliza las agresiones para mantener esta asimetría relacional y subordinar a las mujeres.

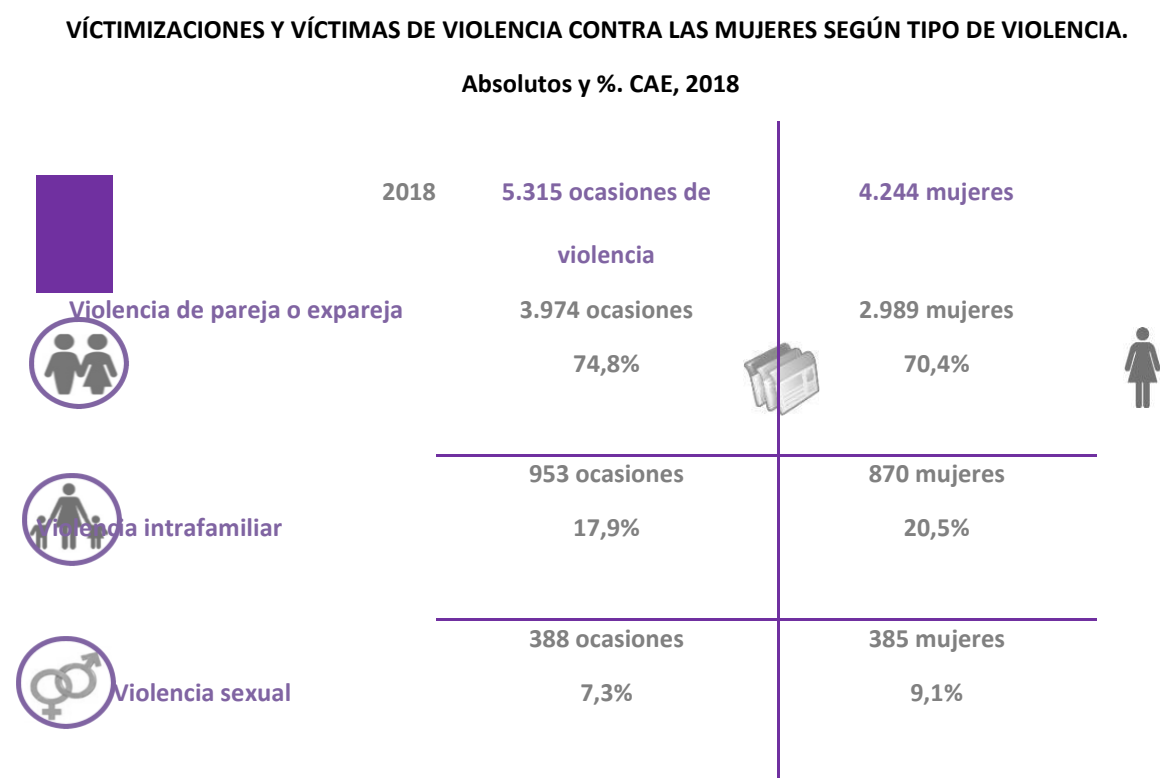
❖ Algunos datos generales de los registros oficiales

Según el informe, en 2018 se contabilizaron **4.244 mujeres víctimas de violencia**. Un total de 2.989 mujeres (el 70,4%) fueron agredidas por su pareja o expareja, 870 (el 20,5%) fueron víctimas de la violencia ejercida por parte de algún otro hombre de su familia y 385 (el 9,1%) han sufrido violencia sexual fuera del ámbito familiar.

Cabe tener en cuenta que algunas mujeres son agredidas en más de una ocasión a lo largo del mismo año. Concretamente, en 2018 se contabilizaron un total de **5.315 victimizaciones** u ocasiones de violencia.

En torno a tres de cada cuatro ocasiones de violencia (74,8%) el agresor y la víctima habían estado o estaban unidos por un vínculo sentimental (eran pareja o expareja). Un 17,9% fueron actos de violencia intrafamiliar (excepto la ejercida por la pareja o expareja) y el resto (7,3%) fueron delitos contra la libertad sexual fuera del ámbito familiar (agresiones sexuales, acoso, etc.).

Gráfico 1. Victimizaciones y víctimas de violencia contra las mujeres según tipo de violencia.



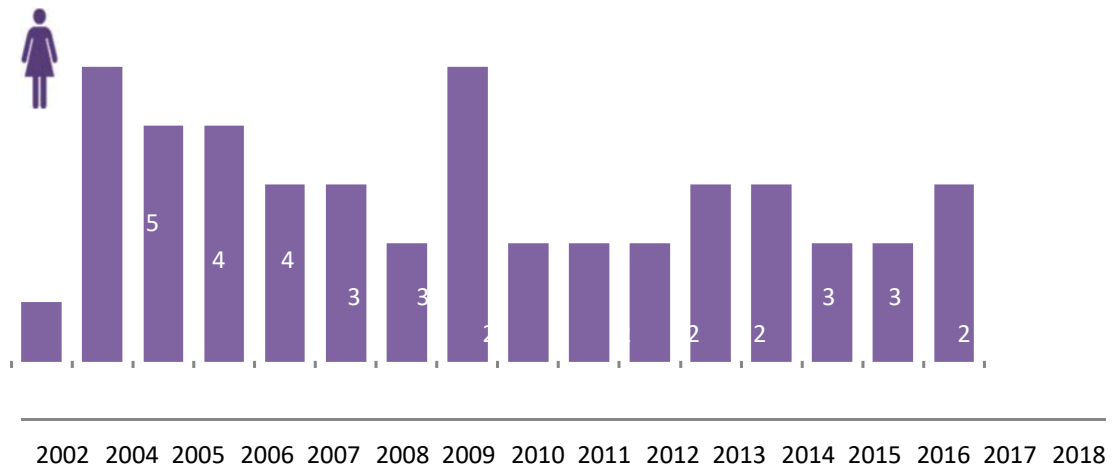
Se da un **incremento tanto en el número de mujeres víctimas** de violencia **como en el de victimizaciones** con respecto a los datos de 2017. En concreto, se contabiliza un crecimiento del 5,57% en el número de mujeres víctimas, pasando de 4.020 en el 2017 a 4.244 un año más tarde. En cuanto a las victimizaciones el incremento se sitúa en el 6,32%, pasando de 4.999 en 2017 a 5.315 en 2018.

La relación entre los datos de victimizaciones y víctimas pone de manifiesto que es más frecuente que las agresiones a una misma mujer se repitan en el ámbito de la pareja o expareja.

En total, desde el año 2005 la Ertzaintza ha registrado **65.955 ocasiones de violencia contra las mujeres en la CAE**.

Este tipo de violencia conlleva siempre importantes consecuencias psicológicas para todas las mujeres que la sufren. Pero, además, muchas mujeres resultan heridas físicamente e incluso en algunos casos, las mujeres son asesinadas. **Entre 2002 y 2018 un total de 46 mujeres han sido asesinadas en nuestra comunidad autónoma.**

Gráfico 2. Evolución del número de mujeres asesinadas por violencia contra las mujeres. CAE
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES ASESINADAS POR VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. CAE, Absolutos. 2002-2018



❖ La violencia oculta

Tal y como se ha dicho anteriormente, los datos que registra la Ertzaintza solo reflejan una parte del problema, ya que **aquellas mujeres que no se han acercado a las instituciones para pedir ayuda no constan en los registros**. Las cifras oficiales representan una parte del problema ya que muchas mujeres que sufren violencia no constan en los registros. **Se estima que en torno a un 48% de las mujeres que sufren esta violencia no han acudido a la policía, al juzgado ni a ningún servicio de ayuda.**

❖ Edad y violencia contra las mujeres

La violencia afecta a mujeres de todas las edades. **Casi la mitad de las víctimas (47,4%) tienen entre 31 y 50 años y el 28,2% entre 18 y 30 años.** Además, se advierte que **el 11,6% del total de mujeres víctimas son menores de edad y el 12,8% mujeres con más de 50 años.**

La principal violencia que sufren las mujeres de menos de 18 años es la violencia intrafamiliar y la violencia sexual. No obstante, cabe destacar que casi tres de cada diez víctimas adolescentes (entre 14 y 17 años) fueron agredidas por su pareja o expareja.

Casi el 30% de los agresores tienen 30 años o menos. Si bien es cierto que la mayoría de los agresores (el 55,86%) tiene una edad comprendida entre los 31 y 50 años

❖ Violencia ejercida por la pareja o expareja

En 2018 la Ertzaintza registró un total de 3.974 ocasiones de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas (74,8% del total de las victimizaciones registradas) y 2.989 mujeres se vieron afectadas (70,4% del total de mujeres afectadas).

Tal y como se ha constatado en otras ocasiones, los datos confirman cierta relación entre la edad de las mujeres y el tipo de violencia que sufren. Así, el 58% de las mujeres víctimas de sus parejas o exparejas tienen entre 31 y 50 años y el 89,5% entre 18 y 50 años. Por su parte, resulta más habitual que las mujeres que sufren violencia intrafamiliar sean menores de edad (31,2%) o bien mujeres mayores de 50 años (32%).

Además, cabe matizar que **las mujeres más jóvenes son las principales víctimas de la violencia sexual ejercida fuera del ámbito familiar;** el 40,9% de las víctimas de este tipo de violencia son menores de edad y el 75,5% mujeres menores de 30 años.

Gráfico 3. Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres según edad.

MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SEGÚN EDAD. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TIPO DE AGRESOR %. CAE, 2018

	Total	Pareja/expareja	Intrafamiliar	libertad sexual
Menor 18 años	11,6	2,2	31,2	40,9
Entre 18-30 años	28,2	31,5	14,1	34,6
Entre 31 y 50 años	47,4	58,0	22,7	20,3
Más de 50 años	12,8	8,4	32,0	4,2
Total	100	100	100	100

Según el “Informe de Violencia Machista Contra las Mujeres en la CAPV” elaborado por el Gobierno Vasco en 2011, **un significativo 46,7% de las mujeres** que sufren violencia por quienes son o fueron sus compañeros sentimentales **sufre esta situación durante más de 10 años**.

Si bien destacar el porcentaje de mujeres que ha padecido situaciones de violencia física por parte de su pareja o expareja (42%), cabe señalar que, la forma de violencia más habitual en el ámbito de la pareja o expareja es la psicológica -el 87% de las mujeres que han sufrido violencia por parte de su pareja o expareja reconoce haber sido víctima de este tipo de violencia.

A pesar de ser algo menos frecuente, es importante señalar que el 19% de estas mujeres asegura haber sufrido violencia social (aislamiento, alejamiento de familiares y amistades, descalificaciones en público...), un 18% violencia económica (limitación o privación intencionada de recursos...) y un 10% violencia sexual (agresiones sexuales, abuso sexual, acoso...) por parte de su pareja o expareja alguna vez en la vida.

Este tipo de violencia contra las mujeres en el ámbito cotidiano o doméstico de la pareja o expareja presenta unos rasgos concretos que diferentes autoras y autores han ido identificando:

- Desigualdad derivada del código patriarcal: las razones profundas de la violencia ejercida por los hombres hacia sus parejas tienen un carácter estructural, se basan en una ideología de superioridad masculina, generalmente aceptada también por la mujer, y la internalización que hacen ambos de roles muy diferenciados para hombres y para mujeres
- Invisibilidad social: La violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico por parte de sus parejas es el crimen encubierto más extendido en el mundo.
- Mecanismo de control y castigo: la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico tiene un carácter marcadamente instrumental ya que persiguen asegurar el dominio masculino y la sumisión de la mujer, aleccionar a ésta y demostrar quién tiene la autoridad y cuál es el papel respectivo de cada uno en la relación de pareja. “Se pretende que quede claro que la mujer ha de estar supeditada a la voluntad y a los deseos del hombre, y que éste tiene poder para exigirle cuentas, controlarla y prohibirle ciertas actividades”.
- Sentido de culpa: la ausencia de culpa detectada en muchos agresores va acompañada de un agudo sentido de culpa en muchas de las mujeres víctimas del maltrato por parte de sus parejas.
- Relación sin salida: a través del mecanismo reiterado de la violencia, se materializa un proceso en el que tanto la mujer como el hombre quedan atrapados. Se produce una especie de encadenamiento; la mujer por miedo y sumisión a la violencia de la que es víctima y el agresor por la seguridad que le produce el mantenimiento de sus agresiones. El control del hombre se va afianzando y ello le lleva a atreverse más en sus agresiones, de modo que frecuentemente, la violencia se hace progresiva.

Las y los hijos menores de edad de las mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas o exparejas también son víctimas. De hecho, es habitual que sean testigos de las situaciones de violencia, con frecuencia sufren también directamente las agresiones y, además, a menudo se utilizan como instrumento en el ejercicio de control sobre la mujer.

Si bien el sistema de registro oficial actual de datos no permite obtener por el momento una cifra nítida de la suma de menores afectadas y afectados, cuanto menos cabe apuntar los casos de **víctimas mortales que en 2013 ascendieron a 6 menores en el conjunto del estado español, en 2014 a 4, en 2015 a 3, 1 en 2016, 8 en 2017 y 3 en 2018.**

❖ **Violencia sexual fuera del ámbito familiar:**

El 7,3% del total de victimizaciones registradas por la Ertzaintza son casos de violencia sexual fuera del ámbito familiar. En 2018 se registraron 388 victimizaciones de este tipo que afectaron a 385 mujeres.

La violencia sexual fuera del ámbito familiar afecta especialmente a las mujeres más jóvenes. Tres de cada cuatro víctimas de este tipo de violencia eran menores de 30 años. Es importante tener en cuenta además que el 20,84% de las mujeres víctimas de este tipo de violencia tiene menos de 14 años.

El 86,1% de los delitos contra la libertad sexual de las mujeres que se han registrado en la CAE a lo largo del 2018 se produjeron fuera del ámbito familiar.

En cuanto al agresor, el informe elaborado por el Ministerio del Interior sobre delitos contra la libertad e intimidad sexual apunta que, las victimizaciones de mujeres registradas en 2017 protagonizadas por parte de un desconocido suponen el 72% del total.

No obstante, los datos sobre violaciones que ofrece la Macroencuesta no parecen seguir esta misma tendencia, sino que apuntan hacia otra dirección. A nivel estatal, las violaciones ejercidas por un hombre desconocido representan un 18,6%, en la mitad de los casos el agresor era un hombre amigo o conocido y en el resto (23,9%) se trataba de un hombre de la familia. El porcentaje de agresiones por parte de un desconocido aumenta cuando se trata de tocamientos y otras formas similares de violencia sexual (en este caso el 40,4% afirman que el agresor era un hombre desconocido).

Desde el año 2010, las victimizaciones por violencia sexual fuera del ámbito familiar han crecido un 83%, pasando de 212 a 388 casos. Con respecto al año anterior (2017) es importante señalar que este tipo de casos se ha incrementado en un 24,4%.

Otra realidad que parece ir en aumento en nuestro entorno es la trata de seres humanos para la explotación sexual. Se calcula que entre 13.879 y 40.000 mujeres son explotadas sexualmente en el Estado según la Organización de Naciones Unidas y la Red Española contra la Trata de Personas calcula que entre 40.000 y 50.000 mujeres son explotadas sexualmente en España. Se estima que la cifra asciende a 140.000 en Europa.

Al igual que en la CAE, los delitos contra la libertad sexual a nivel estatal han experimentado un incremento gradual durante los últimos años, sobre todo durante los años 2016 y 2017, años en los que el crecimiento es de un 8% y 9% respectivamente. Los datos de este informe reflejan una mayor prevalencia de los abusos y las agresiones sexuales, que son los delitos que más se incrementan durante estos últimos años.

❖ **Origen y violencia contra las mujeres**

Un 52,10% de las mujeres que sufrieron violencia en 2018 habían nacido en la CAE (51,72% en 2017) y otro 11,53% en otras comunidades autónomas. Ambas representan el 63,63% del total de casos (64,56% en 2017).

Las mujeres de origen extranjero representaron el 36,37% de las víctimas de violencia contra las mujeres registradas por la Ertzaintza en nuestra comunidad autónoma (35,44% en 2017). Ahora bien, en la medida en que las mujeres nacidas en el extranjero representan un 7,21% del total de población femenina de la CAE, los datos apuntan una mayor prevalencia de violencia contra las mujeres entre aquellas de origen extranjero. Concretamente en 2018, el ratio de mujeres nacidas en el estado español que sufre violencia por cada 1.000 mujeres es de 2,56, mientras que por cada 1.000 mujeres de origen extranjero 18,85 la padecieron ese año.

❖ Nivel de instrucción y violencia contra las mujeres

Las situaciones de violencia las padecen mujeres de todos los niveles educativos, esto es, la educación, aun en sus niveles más elevados, no evita la violencia.

❖ Nivel de ingresos o situación en relación con la actividad y violencia contra las mujeres

La violencia se produce en hogares con distinto nivel de ingresos. Esto supone que un elevado nivel de ingresos no evita la violencia, pero la disponibilidad de mayores o menores recursos económicos y en relación con ello, la situación en relación con la actividad sí parece asociarse de alguna manera con la incidencia de la violencia.

El informe de la CAE sobre *violencia contra las mujeres elaborado en 2011 por el Gobierno Vasco* apunta diferencias estadísticamente significativas al comparar las tasas de violencia en mujeres de distinto nivel socioeconómico y constata una mayor prevalencia de violencia de género entre las que viven en hogares con ingresos mensuales de menos de 1.000€. Esta asociación que se aprecia a nivel general, refleja sobre todo la realidad de los casos de violencia ejercida por la pareja o expareja ya que en el resto de casos vinculados a otros ámbitos no se percibe dicha asociación.

De acuerdo con el mismo informe, la tasa de mujeres víctimas de violencia es notoriamente más elevada entre el colectivo de desempleadas (21,6% frente a 12,5% de media) a excepción de los casos de violencia intrafamiliar de género donde destacan con una tasa por encima de la media las mujeres que se dedican al trabajo doméstico no remunerado. Factores como la dependencia económica obstaculizan, por lo tanto, las decisiones de las mujeres.

❖ Diversidad funcional y violencia contra las mujeres

Entre los distintos factores que inciden en **una mayor vulnerabilidad** de las mujeres víctimas de la violencia pueden señalarse: las dificultades de acceso a la vivienda o a recursos económicos, la edad, tener hijos o hijas pequeñas, la falta de red social de apoyo o tener una red social negativa, tener discapacidad física o psíquica, padecer enfermedad mental, las adicciones, etc. Además, en la medida en que estos factores se concentran en una mujer aumenta su vulnerabilidad.

Son factores que, de una u otra manera, afectan a su independencia y a sus posibilidades de mayor autonomía. Además, especialmente la enfermedad o discapacidad mental son situaciones que inciden en una mayor vulnerabilidad de las mujeres víctimas de la violencia en la medida en que son situaciones que generan dependencia y que son utilizadas por el agresor para ejercer mayor control sobre sus víctimas.

Según esta encuesta **las mujeres que cuentan con un certificado de discapacidad con grado igual o superior al 33% afirman haber sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas (23,3%) en mayor medida que las que no presentan discapacidad (15,1%)**. Las mujeres con discapacidad presentan una mayor prevalencia de violencia superior al resto de las mujeres, tanto actualmente como a lo largo de la vida.

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 8 capítulos de gasto:

1. Gastos de personal
2. Gastos de funcionamiento
3. Gastos financieros
4. Transferencias y subvenciones gastos corrientes
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 más 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

El 80% de las personas que se formaron en 2018 en materia de igualdad han sido mujeres.

Prácticamente todos los departamentos reservan fondos para la formación en igualdad, y no computan los cursos ofertados por el IVAP 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.

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

PRESUPUESTO GENERAL 2020

A continuación, se desglosa el Presupuesto General de la CAE para 2020:

Tabla 7. Presupuesto General de la CAE 2020 por secciones

PRESUPUESTO GENERAL DE LA CAE POR SECCIONES			
Sección	DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO (€)	% sobre el total
00	PARLAMENTO	31.950.000	0,3%
01	LEHENDAKARITZA	126.550.000	1,1%
02	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	121.090.000	1,0%
03	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	962.735.000	8,2%
04	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.030.834.000	8,8%
05	MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	236.118.000	2,0%
06	HACIENDA Y ECONOMÍA	54.920.000	0,5%
07	EDUCACIÓN	2.919.246.000	24,8%
08	SALUD	3.941.455.000	33,5%
09	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	42.553.000	0,4%
10	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	276.292.000	2,3%
11	SEGURIDAD	670.454.000	5,7%
12	TRABAJO Y JUSTICIA	225.651.000	1,9%
51	3131. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. Desarrollo de la Interlocución Social	2.573.980	0,02%
52	1124. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.458.188	0,01%
53	3213. CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.050.517	0,01%
54	1112. TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	7.926.315	0,1%
55	1113. AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	1.792.069	0,02%
90	0111. DEUDA PÚBLICA	929.803.492	7,9%
95	9119. RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	96.650.996	0,8%
99	1221. DIVERSOS DEPARTAMENTOS	92.896.443	0,8%
TOTAL		11.774.000.000 €	100%

El presupuesto, reflejo de las prioridades de gobierno, se reparte de la siguiente manera:

- ❖ 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 90% del presupuesto total.
- ❖ el 10% restante 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), 90 (Deuda Pública), 95 (Recursos y Compromisos Institucionales) y 99 (Diversos Departamentos). El gasto, salvo en el caso de la Deuda Pública y Diversos Departamentos, se ubica principalmente en el capítulo IV (transferencias y subvenciones a gastos corrientes).
- ❖ El 75% del presupuesto se reparte en cuatro departamentos por este orden:
 - 1º Salud
 - 2º Educación
 - 3º Empleo y Políticas Sociales
 - 4º Desarrollo Económico e Infraestructuras
- ❖ Los Departamento de Salud y Educación conjuntamente reciben el 58% del presupuesto.
- ❖ En comparación con el presupuesto 2019, salvo el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno y el programa de Deuda Pública, el resto han visto incrementadas sus partidas.

PRESUPUESTO ANALIZADO EN EL PRESENTE INFORME

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, junto con los informes departamentales de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2020, son el elemento clave de análisis del presente informe.

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 este sentido, la estrategia del Departamento de Hacienda y Economía consiste en analizar el presupuesto general de la CAE por fases. Así, a medida que se profundiza en los análisis y se va consolidando el proceso de presupuestación con enfoque de género, se irá aumentando el monto presupuestario a estudiar.

Para estos presupuestos 2020, el análisis se realiza sobre:

- a) el presupuesto de los Departamentos de Gobierno Vasco (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE): 5.606.369.395 €
- b) el presupuesto total de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: 1.078.946.000 €

c) el presupuesto de explotación del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.030.267.544 €

d) el presupuesto de explotación del Grupo EITB (en adelante EITB): 148.349.755 €

Es importante señalar, que la metodología para el análisis de los entes públicos de derecho privado (Osakidetza y EITB) es diferente. Así, en el caso de los programas presupuestarios gestionados por los departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios, el análisis se ha realizado a partir de los formularios P-20Gen y los informes departamentales requeridos en las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2020. En el caso de Osakidetza y EITB, el análisis se ha realizado por el informe de análisis desde la perspectiva de género requerido ad-hoc por el Departamento de Hacienda y Economía para la elaboración de este informe. En consecuencia, la información que se traslada a este informe aparece también de manera diferenciada.

En este sentido, el presupuesto analizado se puede dividir, así mismo, de la siguiente manera:

- 6.685.315.395⁷ € (67,8%): Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 3.030.353.460 € (30,7%): Presupuesto explotación consolidado Grupo Osakidetza
- 148.349.755 € (1,4%): Presupuesto explotación consolidado Grupo EITB

Queda para una fase posterior, el análisis de las 00 y de la 51 al 99, el análisis de impacto de género, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas

En resumen, el presupuesto que se está analizando en este informe es el siguiente:

Tabla 8. Presupuesto analizado por departamentos

PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS		
DEPARTAMENTOS	PRESUPUESTO	%
LEHENDAKARITZA	76.706.496	0,8%
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	76.911.601	0,8%
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	470.368.560	4,8%
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.058.128.820	10,7%
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	130.968.997	1,3%
HACIENDA Y ECONOMÍA	52.895.827	0,5%
EDUCACIÓN	2.909.177.459	29,5%
SALUD	3.895.635.153	39,5%
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	34.629.179	0,4%
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	273.027.355	2,8%
SEGURIDAD	664.141.381	6,7%
TRABAJO Y JUSTICIA	221.427.782	2,2%
TOTAL	9.864.018.610	100%

Nota aclaratoria: en cada Departamento se ha añadido el Presupuesto Total correspondiente a los Organismos Autónomos y Consorcios de ellos dependientes. Además, en el Departamento de Salud se ha incluido el Presupuesto de Explotación del Grupo Osakidetza y, en el Departamento de Cultura y Política Lingüística se ha incluido el Presupuesto de Explotación del Grupo EITB

⁷ Los 6.685.315.396 € se obtiene de sumar los 5.606.369.395€ y el 1.078.946.000 €

La incorporación del Grupo Osakidetza y del Grupo EITB supone un incremento considerable respecto al presupuesto analizado en anteriores ejercicios, pasando del 56% a analizar el 83,7% del presupuesto general de la CAE.

El 69% del presupuesto analizado se concentra en los departamentos de Salud y Educación. Junto con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, el presupuesto gestionado asciende a casi el 80%.

El 99,23% del presupuesto analizado se ha considerado pertinente al género⁸ y, por lo tanto, susceptible de análisis en el presente informe. De ese porcentaje, al 96% se le ha otorgado una relevancia al género⁹ alta o media.

Nueve departamentos consideran su presupuesto 100% pertinente al género. En el caso de Lehendakaritza y 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.

Al igual que en el informe anterior, en esta ocasión el presupuesto con relevancia baja se concentra principalmente también en los departamentos de Gobernanza Pública y Autogobierno, Desarrollo Económico e Infraestructuras y Hacienda y Economía.

6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2020

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.

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.

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, fundamental para conseguir una Euskadi que en 2030:

- Cuento con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial,
- Se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial y,
- Cuento con una sociedad (ciudadanía y agentes institucionales, sociales y económicos) plenamente comprometida con la igualdad de retribución, sobre la base de una educación desde la igualdad y de comportamientos sociales coherentes con los valores de igualdad desarrollados.

⁸ El programa es pertinente al género si se dirige a personas físicas, jurídicas u otras sin personalidad jurídica o bien, si las acciones del programa afectan al acceso y control de los recursos de mujeres y hombres

⁹ Se valoran dos criterios: 1) Población objetivo: 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; y 2) Potencialidad de cambio: mide la capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género.

Así, los retos que plantea para eliminar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres son:

1. Eliminar la discriminación salarial
2. Reducir la segregación ocupacional
3. Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad
4. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión
5. Sensibilizar y comprender en este objetivo de la sociedad vasca

En esta línea, los Departamentos han planificado para el próximo ejercicio diferentes actividades. En la siguiente tabla se detallan las actuaciones informadas para el presente informe:

Tabla 9. Actuaciones previstas por los Departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi.

PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL	
ACTUACIONES PREVISTAS 2020	PRESUPUESTO 2020 IDENTIFICADO
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Aplicación de la "Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública" aprobada en Consejo de Gobierno el 5 de marzo de 2019	
LEHENDAKARITZA	600.160
Coordinar e impulsar la estrategia y el plan operativo de acción para reducir la brecha salarial	45.000
EMAKUNDE:	555.160
Línea subvencional de ayuda a las empresas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad	
Programas Gizonduz y Nahiko	
Gestión de una campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	
Participación en la Coalición Internacional para la igualdad salarial-EPIC	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	3.392.750
Analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración y proponer acciones para disminuir la brecha existente	7.750
Equiparación permisos parentales 18 semanas: Medida aprobada en Consejo de Gobierno. Junto con esta medida y según los acuerdos a los que se llegue se creará una guía específica con los permisos y licencias.	3.350.000
Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo y su posible extensión	4.000
Elaborar dos diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OOAA. y establecer un plan de acción	31.000
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	21.567.939
Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial	70.000
Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable	50.000
Programa piloto de buenas prácticas en empresas para la conciliación corresponsable	100.000
Línea subvenciones específicas para la elaboración de estudios y apoyo a la implantación de programas de conciliación corresponsable en PYMES	75.000
Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores.	353.000

Ayudas a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para la contratación de personas para el cuidado de menores de tres años.	414.100
Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de parentalidad.	20.505.839
LANBIDE:	
En la formación para el empleo, priorizar el acceso de mujeres en las formaciones dirigidas a familias profesionales y especialidades formativas tradicionalmente masculinas, publicar informes anuales de familias o especialidades formativas con clara infrarrepresentación femenina	
HACIENDA Y ECONOMÍA	280.000
Mejora en la obtención de información en la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del Plan contra la Brecha Salarial	
Difusión entre los ayuntamientos vasco de la "Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública", en colaboración con Emakunde	
Promover la elaboración de planes de igualdad en las PYMES a través de los convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, SGR.	280.000
EDUCACIÓN	72.032.000
Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a personal orientador e impartición de los módulos mediante seminarios zonales de los berritzegunes	0
Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros sostenidos con fondos públicos.	1.090.000
Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados	100.000
Despliegue del Plan de coeducación.	0
Jornada de difusión y. diseño de material audiovisual con testimonios de mujeres trabajadoras en los ámbitos científicos y tecnológicos.	10.000
Convocatoria STEAM en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres.	200.000
Convocatoria anual de subvenciones para escuelas infantiles privadas y de iniciativa social	25.500.000
Plan director que garantiza la cobertura universal de la educación de 0-3 años. sistema de bonificaciones a la matrícula, modulado en función de la renta de las familias estandarizada, a través de la exención de las tarifas para las familias con rentas inferiores a los 18.000 €.	45.000.000
Inclusión en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, de un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres e inclusión, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, de al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas	32.000
Puesta en marcha de acciones que permitan revertir la situación de la escasa matriculación de jóvenes vascas en los ciclos industriales, entre ellas, organizar un programa de puertas abiertas en sectores/empresas con empleo masculinizado, para acercar a estas jóvenes a los centros de Formación Profesional	50.000
Establecimiento de programas de sensibilización dirigidos a las adolescentes, jóvenes y mujeres en general sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas. Y viceversa, sensibilización de los adolescentes, jóvenes y hombres en general, sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente feminizadas	50.000

TRABAJO Y JUSTICIA	375.000
Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva	180.000
Programa formación y asesoramiento técnico específico a personal de Inspección	25.000
Campañas divulgación contra la brecha salarial	100.000
Proyecto piloto para elaboración de informes de impacto de género de los Convenios Colectivos del País Vasco	70.000
Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco	
Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y valoración de puestos de las empresas a través del diálogo social	
Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas	
Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
TOTAL	98.247.849 €

Este total supone el 0,83% del presupuesto general de la CAE y el 1,5% del presupuesto analizado de la Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios (6.685.315.395€).

Ahora bien, tanto Osakidetza como EITB destinan parte de sus recursos al Plan de Igualdad de su ente. En el caso de EITB el presupuesto previsto ronda entre los 200.000 € y los 300.000 €. En el caso de Osakidetza, se desconoce, para este informe, el presupuesto exacto, pero sí tienen entre sus actuaciones el despliegue del Plan de Igualdad 2020-2023.

Algunas de las actuaciones que aparecen reflejadas en la tabla no llevan aparejado un presupuesto específico al realizarse con cargo al capítulo I de gastos de personal.

6.2. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”

Según el Decreto 8/2013, de 1 de marzo, corresponde a Emakunde la dirección y coordinación de las políticas en materia de violencia contra las mujeres. En concreto se coordina con:

- Departamentos de Gobierno Vasco: Empleo y Políticas Sociales, Salud, Seguridad, Trabajo y Justicia, Educación y Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.
- Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
- Ayuntamientos – Eudel.
- Organismos autonómicos, nacionales e internacionales.

También coordina los siguientes espacios:

- Comisión Interdepartamental.
- Comisión Interinstitucional.
- II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
- Comisión de Violencia de Berdinsarea (Eudel).
- Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

La violencia contra las mujeres tiene raíces estructurales y afecta a todas las dimensiones y ámbitos de la vida. Por ello, la respuesta a ofrecer por el Gobierno Vasco es interdisciplinar. En esta línea, se suman prácticamente la totalidad de los departamentos tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 10. Actuaciones en el Eje de Intervención “Vidas libres de violencia contra las mujeres”

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
ACTUACIONES PREVISTAS 2020	PRESUPUESTO ESPECÍFICO
LEHENDAKARITZA	680.000
EMAKUNDE	680.000
Impulsar y gestionar el programa de prevención BELDUR BARIK	
Promover el desarrollo de los cursos enmarcados en la iniciativa JABETUZ-Programa de formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres	
Promover la implicación de la sociedad en la prevención de la violencia contra las mujeres mediante la convocatoria de concesión de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres	
Promover la reparación del daño causado a las víctimas de violencia, especialmente en sus vertientes de reconocimiento social y de difusión de la verdad, en contacto con las asociaciones de mujeres, impulsando el trabajo en favor del fortalecimiento de la red de asociaciones de mujeres sobrevivientes de la CAPV y en colaboración con Berdinsarea, coordinada por Eudel	
Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres – trata, MGF, ... subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral a estas situaciones singulares de violencia y necesitadas de un programa específico	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	
Elaboración del protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo	
Plan de prevención de los KZGUNE	
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	
Sensibilización a las empresas a través de las ayudas de la Dirección de Desarrollo Industrial, al requerirles en la descripción la existencia de planes de igualdad y protocolos contra el acoso.	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.856.269
Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)	458.078
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género	1.300.000
Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género	
Implementación del estudio para la mejora de la coordinación entre los Departamentos del Gobierno Vasco implicados en la violencia contra las mujeres	
Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: participación tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional, el Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia.	
Subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia	98.191
LANBIDE	
RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS, responder a las nuevas situaciones de pobreza, con propuestas integrales, sostenibles y eficaces que atiendan necesidades y eviten la cronificación. Revisando conceptos como cuantías para mujeres con hijas e hijos a cargo, requisitos de empadronamiento y residencia efectiva, unidad de convivencia y flexibilización del acceso para mujeres víctimas de violencia de género.	

Garantizar FORMACIÓN a las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.	
Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las MUJERES SUPERVIVIENTES que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral, adecuando los PROTOCOLOS internos de atención a mujeres víctimas y actualizando las formas de acreditación de las situaciones de violencia	
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	22.563
Adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler: a las mujeres víctimas de violencia de género se les adjudica una vivienda en régimen de alquiler cuya cuota dependerá de sus ingresos. Esta medida se aplica en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos.	19.563
En el régimen de alquiler de Etxebide: 10 puntos más en la baremación general; exoneración de acreditación de ingresos mínimos; posibilidad de excepcionar el requisito de carencia de vivienda; exoneración de la obligación de empadronamiento en cualquiera de los municipios que solicite; posibilidad de cambio de vivienda en régimen de alquiler en caso de riesgo	
Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda	3.000
Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Las Directrices de Ordenación del Territorio integran dentro del Capítulo de "Perspectiva de género" y de sus directrices la necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público y esto deberá trasladarse al resto de instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico.	
Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: revisando la definición de víctima de violencia de género de esta normativa y ampliando su alcance tal y como establece el Convenio de Estambul.	
Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda: incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.	
HACIENDA Y ECONOMÍA	
Introducir medidas para favorecer a las mujeres víctimas de violencia de género a la hora de solicitar aplazamientos de deuda en vía ejecutiva	
EDUCACIÓN	419.862
Cursos semipresenciales en los que se irán trabajando los 8 pilares de la coeducación. Dirigidos a los centros que han quedado fuera de la convocatoria para elaborar planes de coeducación en los centros.	
Formación presencial. Módulos para trabajar los 8 pilares de la coeducación, a partir de los seminarios de los Berritzegunes. Dirigido a los centros que han sido seleccionados en la convocatoria para elaborar planes.	
Formar en Hezkidetzan Esku hartzen de la UPV (250 horas) a personal estratégico del Departamento (Inspección Educativa y Dirección de Innovación Educativa, ISEI-IVEI) y personas responsables de coeducación en los berritzegunes.	15.000
Ofertar seminarios zonales en materia de coeducación	
En el marco de la iniciativa Bizikasi, formar en coeducación a los equipos BAT (equipos contra el bullying)	
Ofertar en el marco de Prest Gara cursos sobre coeducación	30.000
Elaboración de materiales sobre los 8 pilares de la coeducación para utilizar en el aula y dirigido a las diferentes etapas educativas	28.000
Realizar actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde	
Elaborar y difundir pautas de detección y actuación para los centros educativos en cumplimiento del marco del Acuerdo Interinstitucional vigente	

Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas	
Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas	
Exención de pagos en las enseñanzas universitarias dirigida a las víctimas de violencia de género: en las ordenes por la que se fijan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios se introducirá una cláusula por la que a las víctimas de violencia de género y sus hijas y/o hijos obtengan la exención total de los precios públicos por prestación de servicios académicos universitarios	121.003
Prioridad en transporte escolar de hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista	
Implementar acciones del III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UPV/EHU y potenciar una política eficaz para la gestión de las violencias de género dentro de la UPV/EHU.	50.000
Desarrollo de programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de la paridad y la igualdad de género en la política y en la actividad universitaria en la Universidad de Deusto.	149.859
Desarrollo de actuaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres según Plan de Igualdad. Visibilidad del papel de la mujer investigadora en la sociedad en la universidad de Mondragón	26.000
SALUD	10.000
Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, pueblo gitano, violencia de género y abusos sexuales en menores	
Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada	10.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	40.000
Se reforzará el servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo, denominado ZURE TALDEKOAK GARA	40.000
EITB:	
Realizar un correcto tratamiento informativo sobre la violencia machista y sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a construir un relato que contextualice esta violencia. Todo conforme al cumplimiento de la legislación vigente, los principios definidos en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para la comunicación no sexista de Begira.	
Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten la violencia contra las mujeres.	
SEGURIDAD	12.336.976
78 ertzainas con atención especializada	4.013.346
App Bortxa, aplicación que permite a las mujeres establecer un enlace directo en caso de emergencia con el centro de coordinación de la Ertzaintza y la comisaría que lleve el caso	55.000
Protección con seguridad privada	7.800.000
Proyecto EBA para el tratamiento de casos de VD/VG	90.000
Plan General de Infraestructuras para mejorar, en las dependencias policiales, entre otras muchas cuestiones, la atención a mujeres y menores víctimas de violencia	375.000
Implementar las actuaciones del Plan contra la Trata de Seres Humanos	3.630
TRABAJO Y JUSTICIA	7.888.499
Asistencia a los órganos judiciales en el ámbito de la justicia penal de adultos, para garantizar adecuadamente los derechos de las víctimas y posibilitar el incremento de la aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad:	3.957.510
Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)	

Proyecto piloto de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género	
Servicio Vasco de Gestión de Penas	
Desarrollo de los programas de inclusión socio-laboral para personas presas (convocatoria de subvenciones)	
Servicio de Justicia Restaurativa	
Garantizar la aplicación de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, con especial atención al turno de violencia doméstica, de género y/o agresiones sexuales así como al turno de asistencia legal penitenciaria:	1.460.989
Turno de violencia doméstica, de género y/o agresiones sexuales	
Turno de Asistencia Legal Penitenciaria	
Asegurar la formación y especialización de las letradas y letrados de los turnos de oficio asignados a los expedientes de asistencia jurídica gratuita	44.000
Instituto Internacional de Sociología Jurídica	484.000
Continuar con la gestión y mejora de los Puntos de Encuentro Familiar	1.942.000
Sostenimiento y mejora de los instrumentos de ejecución de las medidas judiciales en materia de menores, atendiendo al carácter mixto sancionador y educativo que las caracteriza, con tratamientos individualizados y estándares de calidad	
Implementar un Plan de Formación dirigido al personal al servicio de la Administración de Justicia	
Implementar un Plan de Formación dirigido a los miembros de la carrera judicial y fiscal y del cuerpo de letrados y letradas de la Administración de Justicia	
Desarrollar el Plan Estratégico de la Viceconsejería de Justicia y analizar la viabilidad de un Plan Estratégico Justicia en la CAE (2021-2025)	
OSALAN:	
Difusión de material para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo	
TOTAL	23.254.169 €

Algunas aclaraciones:

- **Bortxa:** la adaptación de este recurso a app para dispositivos móviles se ha llevado a cabo en anteriores ejercicios. Es por ello por lo que su presupuesto en 2020 se reduce respecto al 2019.
- **Contrato de Seguridad:** Para la protección de personas en situación concreta de riesgo y con el objetivo de prestar la totalidad de los servicios de protección que puedan requerirse, se recurre a la contratación de empresas privadas de seguridad, que cuenten con la capacitación legal, técnica y de recursos especializados requeridos para realizar parte de estas labores, siempre bajo la dirección y supervisión de la Ertzaintza como autoridad competente. Para cubrir esta función, en 2020 se prevé un presupuesto de 7.800.000 €, destinado en gran medida a las mujeres víctimas de violencia de género.
- **Plan General de Infraestructuras:** hace referencia a las mejoras que se van a implementar en las infraestructuras que gestiona el Departamento de Seguridad. La cifra especificada hace referencia al proyecto de renovación global que se va a acometer en la comisaría de Hernani en 2020. En esta, se llevarán a cabo diversas mejoras, entre ellas, la mejora de la atención a las víctimas de violencia de género. En los próximos años el objetivo es acometer estas mejoras en otras comisarías de la CAE.

Respecto a la tabla, algunas actuaciones no llevan aparejado un presupuesto específico al realizarse con cargo al capítulo I de gastos de personal. Representa el 0,2% del presupuesto general de la CAE y el 0,35% sobre el analizado de la Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE) y sus organismos autónomos y consorcios (6.685.315.395 €)

Por su parte Osakidetza, con el objetivo de reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina, ha identificado las siguientes actuaciones a llevar a cabo:

- Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género.
- Reforzar y diseñar estrategias con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica.
- Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos
- Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de Enfermería para registrar.
- Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos.
- Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género.
- Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes.
- Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos.
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos.

EITB, así mismo, ha incorporado las siguientes líneas de actuación:

- Realizar un correcto tratamiento informativo de la violencia machista y de sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a la construcción de un relato que contextualice dicha violencia. Todo ello con sujeción a la legislación vigente y en cumplimiento de los compromisos aprobados en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para una comunicación no sexista de la Comisión Asesora Begira.
- Velar por el cumplimiento de los criterios de aceptación de la publicidad y de los instrumentos normativos que hacen referencia a la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, especialmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

6.3. ESTRATEGIA DUAL: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS

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.- de integración de la perspectiva de género y 5.- de acción positiva.

ACTUACIONES PLANIFICADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE DISEÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por **actuaciones 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 **actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género** se entienden aquellas que posibiliten que en un futuro esas actuaciones sí estén diseñadas con perspectiva de género.

En un proceso de planificación con perspectiva de género intervienen multitud de factores que hay que tener en cuenta, como es, por ejemplo, el enfoque de la interseccionalidad. Incorporar de manera transversal esta mirada a la hora de planificar requiere tiempo, y es en ese marco en el que se justifica el “proceso” de diseño con perspectiva de género.

En esta línea, los departamentos han reflexionado sobre la forma en la que han tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de planificar las actuaciones que van a desarrollar con cargo a los presupuestos 2020. A falta de criterios claros para aislar el presupuesto, se ha optado por ofrecer cifras globales del coste previsto para las actuaciones y no presupuestar aquellas que van a cargo del capítulo I – gastos de personal.

En la tabla que se muestra a continuación, se muestra el resumen por departamento. La información desglosada se puede ver en el anexo del informe.

Tabla 11. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.

ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios	PRESUPUESTO 2020 IDENTIFICADO		
	Diseñado con perspectiva de género	En proceso de diseño con perspectiva de género	Total
LEHENDAKARITZA	8.160.673	8.349.148	16.509.821
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	169.061	32.151.303	32.320.364
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	144.855.012	69.904.848	214.759.860
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	97.264.067	726.361.453	823.625.520
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	230.000	32.335.000	32.565.000
HACIENDA Y ECONOMÍA	15.153.300	65.000	15.218.300
EDUCACIÓN	21.460.404	0	21.460.404
SALUD	4.324.612	45.174	4.369.786
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	169.300	1.418.000	1.587.300
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	18.749.000	890.000	19.639.000
SEGURIDAD	503.000	25.222.035	25.725.035
TRABAJO Y JUSTICIA	19.501.346	14.384.970	33.886.316
TOTAL	330.539.775	911.126.930	1.241.666.705
% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(sin OSAKIDETZA NI EITB)			19%

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género, aunque en diferentes grados, informado por los departamentos supone tan sólo el 19% del analizado descontado el presupuesto de Osakidetza y EITB. No obstante, hay que tener en cuenta que, tal y como se ha explicado anteriormente, habría que sumarle las actuaciones que no tienen un presupuesto específico y que, por lo tanto, van a cargo del capítulo I.

El porcentaje de presupuesto que está en proceso de incorporar a su diseño la perspectiva de género, es considerablemente superior. De hecho, representa el 66% del total (1.241.666.705 €), esto es, 911.126.930 €.

El Departamento de Empleo y Políticas Sociales destaca por el volumen de actuaciones presentadas, 67% del total. Atendiendo al presupuesto total del departamento, éste porcentaje aumenta hasta el 78%. Se puede afirmar, por lo tanto, que es, con diferencia, el departamento que más está trabajando la incorporación de la perspectiva de género en la planificación.

En los casos de los Departamentos de Gobernanza Pública y Autogobierno y el de Desarrollo Económico e Infraestructuras, aunque el presupuesto, respecto al total identificado, es pequeño suponen el 42% y el 46% del presupuesto analizado descontado Osakidetza y EITB.

Entrando en el análisis más pormenorizado, se aprecia la concentración del presupuesto en muy pocas actuaciones, algo además común a todos los departamentos. Así, los datos más sobresalientes sobre el reparto del presupuesto en cada departamento es el siguiente:

- Lehendakaritza: el 38% corresponde a Emakunde, el 19% el programa de Víctimas y Derechos Humanos.
- Gobernanza Pública y Autogobierno: Proporcionar soporte, mantenimiento y mejora de los sistemas de información de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, concentra el 84% del total
- Desarrollo Económico e Infraestructuras: el 74% del presupuesto identificado se encuentra en el programa de Tecnología
- Empleo y Políticas Sociales: el 56% se va a dedicar a la ejecución de la RGI y un 25% a incrementar el nivel de cualificación de las mujeres y la participación de mujeres en familias y especialidades masculinizadas de carácter técnico
- Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda: el 89% del presupuesto será para incrementar la oferta pública de alquiler a precios asequibles, incidiendo en fórmulas innovadoras que faciliten el acceso a la vivienda y el uso de las viviendas deshabitadas: Bizigune.
- Hacienda y Economía: el 97% se concentra en el desarrollo del programa estadístico 2020
- Educación: es el departamento que más repartido tiene el presupuesto planificado con perspectiva de género (100% del total). No obstante, el 16% se va a destinar a las ayudas individualizadas de transporte al alumnado con discapacidad que no puedan utilizar los servicios organizados por el departamento, y el 14% a la convocatoria de Proyectos de Formación e Innovación en centro. (Bikaintasunerantz, Eleaniztasunerantz).
- Salud: el 61% se encuentra en el programa de Investigación y Planificación Sanitaria. Es importante tener en cuenta que no se ha incluido a Osakidetza en esta tabla, aunque sí se aporta información en el informe en anexo.
- Turismo, Comercio y Consumo: el 57% del presupuesto está en el programa de Ayudas al Emprendimiento y Mejora de la Competitividad de las Empresas Turísticas, y el 14% corresponde al mantenimiento del Portal Turismo.
- Cultura y Política Lingüística: el 69% del presupuesto se concentra en la participación en los Museos. Al igual que sucede en el Departamento de Salud, el presupuesto de EITB tampoco está incluido en la tabla, aunque sí se aporta información en anexo.
- Seguridad: el 66% se ubica en el programa de Ertzaintza en Servicio. De este porcentaje, el 30% corresponde a la planificación de la seguridad privada a mujeres víctimas de violencia de género y el 33% al servicio de limpieza de Centros dependientes. La Academia representa el 26% del presupuesto identificado por el departamento.
- Trabajo y Justicia: el 34% del presupuesto se invertirá en el desarrollo y optimización de la Administración de Justicia, y el 12 % para asistencia a los órganos judiciales en el ámbito de la justicia penal de adultos, para

garantizar adecuadamente los derechos de las víctimas y posibilitar el incremento de la aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad.

Para el impulso de las políticas de igualdad, coordinación y colaboración con las distintas direcciones que componen los departamentos, el Gobierno Vasco cuenta con 15 unidades administrativas de igualdad, más una de nueva creación en 2020 en el Instituto Vasco de Administración Pública – IVAP., repartidas de la siguiente manera:

- una unidad administrativa de igualdad departamental, hacen un total de 12 personas (una por departamento)
- el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno tiene además otra unidad administrativa de igualdad para la gestión del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos
- tres unidades administrativas de igualdad en organismos autónomos (IVAP, Lanbide y Osalan)
- el 100% del personal que trabaja en Emakunde colabora directamente en la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres. De este total, tomando la relación de puestos de trabajo - RPT como referencia, hay 14 mujeres y 2 hombres con funciones técnicas con dedicación exclusiva y 5 mujeres y 2 hombres, con dedicación parcial
- una técnica estadística con funciones de igualdad en exclusiva en el Eustat, y dos en Osakidetza
- en EITB una técnica con dedicación parcial al impulso de la igualdad (aproximadamente el 30% de su tiempo)

En la siguiente tabla se puede ver de forma resumida el personal con funciones de igualdad:

Tabla 12. Personal con funciones de igualdad. Departamentos, Organismos Autónomos, EITB y Osakidetza

PERSONAL CON FUNCIONES DE IGUALDAD	Mujeres	Hombres
Unidad Administrativa de Igualdad (UAI) - Departamentos	16	
Personas técnicas con dedicación exclusiva al impulso de la igualdad	17	2
Personas técnicas con dedicación parcial al impulso de la igualdad	7	2
TOTAL	39	4

El coste aproximado de las 16 unidades de igualdad asciende a 944.000 €

Además, según el II Plan de Coeducación, se van iniciar los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, inspección, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, para que existan plazas que tengan como requisito específico la capacitación en coeducación.

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD

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.

En total, cinco departamentos han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en la planificación con cargo al presupuesto 2020. El detalle se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 13. Acciones positivas de igualdad reportadas por los departamentos

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS
5141. PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE
Ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del Sector del Transporte por carretera: se tiene en cuenta la presencia de mujeres en los criterios de cuantificación de las mismas, valorándose hasta un máximo del 25% los planes o programas de igualdad, medidas para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres, o si son entidades colaboradoras en igualdad, y hasta un máximo del 15% de la puntuación total el porcentaje de mujeres en los órganos de dirección.
5413. TECNOLOGÍA
A la hora de elegir los proyectos a apoyar en Bikaintek se da prioridad a la contratación de mujeres, pero en la práctica no se aplica la discriminación positiva porque por las disponibilidades presupuestarias se aprueban todas las solicitudes que cumplen los requisitos y no ha sido necesario discriminar entre las solicitudes
7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL
En las ayudas a la contratación, a la vivienda y al emprendimiento, que son a tanto alzado, se establece un incremento de entre un 10 y un 15% de la cuantía de la ayuda respecto de la cuantía base cuando la persona beneficiaria es una mujer o, cuando la persona beneficiaria sea una persona jurídica y el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50%, caso de ser personas asociadas o, como mínimo equilibrada en los demás casos. También se considera la diversidad funcional y la situación de paro. (Ayudas Erein, Leader) Las ayudas para la realización de eventos sociales establecen la obligatoriedad para las entidades que solicitan la ayuda de tener mujeres en sus órganos de dirección y realizar las actividades teniendo en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, y la perspectiva de género. Las ayudas Elkarteak Agricultura, establecen una acción positiva en los criterios de puntuación, relativa al porcentaje de mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones. Parte de las ayudas de este programa están afectados por el Estatuto de las Mujeres Agricultoras y en proceso de revisión.
7112. PESCA
Dentro del programa Operativo FEMP, gestiona el Desarrollo Local Participativo, se ha tenido en cuenta la participación de colectivos de mujeres, para incrementar su participación en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas. En la actualidad, el Grupo seleccionado (Itsas Garapen Elkarte) gestiona el Desarrollo Local Participativo de las zonas pesqueras y está compuesto, entre otros colectivos, por la Federación de Mujeres del Mar de Euskadi. El mismo programa trabaja la diversificación de la actividad económica de los municipios pesqueros. Los criterios de valoración empleados en la selección de proyectos recogen una mayor puntuación para los proyectos promovidos por mujeres. Además, se dispone de una línea de ayudas destinada a la creación de empleo. Dentro de esta línea, se da un tratamiento positivo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo mediante un plus en el cómputo de la ayuda siempre que el puesto de trabajo creado sea ocupado por una mujer, de esta manera se persigue aumentar la presencia de la mujer en espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres.
7113. PROMOCIÓN Y CALIDAD ALIMENTARIA
Las ayudas Lehiatu berria tienen una acción positiva en los criterios de valoración, se dan 15 puntos a las mujeres. También el programa Elkarteak establece una acción positiva basada en la proporción de mujeres en los órganos de dirección, hasta un 15%, para determinar el importe de la subvención. Las ayudas de este programa están afectadas por la legislación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, que establece diversas acciones positivas para las productoras y para su presencia en las organizaciones del sector. Por ello, las ayudas están en proceso de revisión.

EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
3123. SERVICIOS SOCIALES
Subvencionar en el marco de las ayudas al tercer sector proyectos de intervención asociativa- asociaciones de mujeres gitanas.
Fomentar a través de la convocatoria ordinaria anual dirigida a entidades del tercer sector programas o proyectos de intervención asociativa dirigidos a mujeres en situación de exclusión social.
Subvencionar proyectos en el marco de las ayudas para actividades de intervención social proyectos en el ámbito de la prostitución.
Subvencionar en el marco de ayudas al tercer sector proyectos de intervención social de proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales, pero no exclusivamente.
Subvencionar en el marco de ayudas al tercer sector las actividades que tengan como objeto principal la intervención social con víctimas de la violencia contra las mujeres
Subvencionar en el marco de ayudas al tercer sector proyectos con temas varios relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, a saber, mujer y enfermedad, custodia compartida, parentalidad positivas,...
XXI Congreso anual de política social: mujeres, servicios sociales y sistema penal: justicia restaurativa y apoyo psico-social.
Talleres dirigidos a personas con diversas edades y situaciones de riesgo de exclusión social respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades entre ambos géneros en el marco de los servicios sociales.
Promover políticas activas de profesionalización de las personas prestadoras de cuidados en la economía sumergida.
3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral destinada a equiparar los períodos de prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menos de un año por las personas progenitoras
Se incrementan los límites temporales máximos de disfrute de la ayuda por excedencia o por reducción de jornada cuando quien la solicita es un hombre, tanto en la línea N como en la línea D. (1)
3211. LANBIDE. EMPLEO
Convocatorias de ayudas a personas desempleadas de larga duración: Incremento de un 15% en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años
Retorno Juvenil: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada mujer
Empleo con apoyo: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada es mujer
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA
Convocatoria de creación hay cuotas para mujeres, también hay cuotas dirigidas a los jóvenes en la misma convocatoria. El sistema de cuotas se aplica después del estudio de los trabajos, por lo que previamente, los trabajos deben garantizar su calidad.
En las convocatorias sectoriales se aplican puntos, por lo que es muy difícil saber el impacto presupuestario de estos puntos (hay que ir caso por caso). Esta situación se ha reflejado en un documento de la Dirección titulado "Berdintasun irizpideak diru-laguntza deialdietan berts2" (última fecha 01.08.2018) y en el contexto de Kultura Auzolanean se llevó a cabo el estudio con todas las subvenciones culturales de la CAE "Políticas y programas de género. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las subvenciones culturales "(última fecha 07.01.2019)
ORDEN de 11 de septiembre de 2019, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se convoca y regula el régimen de concesión de subvenciones para la realización, durante los años 2019 y 2020, de trabajos de investigación orientados al ámbito de la protección del Patrimonio Cultural Vasco. Cláusula i) Cuando la dirección científica del proyecto de investigación sea ejecutada por una mujer o la investigación planteada presente un enfoque que integre la perspectiva de género. Si se da cualquiera de las dos situaciones, se darán 5 puntos
SEGURIDAD

2224. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

Las medidas contempladas en la Ley de Policía Integral. De acuerdo con la Exposición de Motivos de la ley 7 /2019 Se establecen medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los cuerpos policiales y corregir así su escasa presencia actual. Así, se regulan los planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso y carrera profesional; corregir su infrarrepresentación e incrementar la eficacia policial. Destacan, por novedosas, las medidas de acción positiva a favor de las mujeres en procedimientos selectivos por turno libre que implicarían la preferencia de la candidata mujer frente al hombre en determinadas circunstancias, de un modo compatible con los parámetros exigibles en la jurisprudencia comunitaria europea de previsión legal, proporcionalidad y razonabilidad. En este caso la medida se prevé en una norma con rango de ley formal. Es razonable ya que limita su alcance al ingreso por turno libre y trata de no solo de paliar una discriminación fáctica histórica, sino por las propias exigencias de una masa crítica de mujeres para la eficaz prestación del servicio policial. Resulta proporcionada porque la prioridad se aplica de un modo subsidiario y restringido, garantizando siempre una cierta equivalencia de capacitación entre la candidata elegida al aplicar la prioridad y el candidato postergado. Y además se trata de una medida excepcional por su temporalidad, ya que dejará de aplicarse cuando la presencia femenina alcance el 33% en el cuerpo, escala y categoría correspondiente. Este tipo de medida no tiene como objetivo la paridad de sexos, sino alcanzar al menos una masa crítica de presencia femenina (un 33%).

TRABAJO Y JUSTICIA

La actuación 1. AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 11 de junio de 2019, de la Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción territorial planificada de empresas de economía social. En el artículo 18 de dicha orden se establece la cuantía de la subvención y en el punto b) se expone una acción positiva: b) La cantidad determinada en el apartado anterior se incrementará en 1.000 euros por cada uno de los siguientes supuestos:

- Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de trabajo de la entidad.
- El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios descendientes que no desempeñen actividad retribuida.
- Personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica, entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando estas o sus hijos o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido denunciados ante la correspondiente instancia policial o judicial.

La actuación 2. AMPLIACIÓN DE LA BASE SOCIETARIA DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 18 de junio de 2019, de la Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social. En el artículo 10 de dicha orden se establecen los gastos subvencionables, cuantía de las subvenciones y criterios para su determinación. Y en el punto 3. se expone una acción positiva: 3.– Dicha cantidad se incrementará en trescientos (300) euros por causa de cada uno de los conceptos señalados en los apartados siguientes, que tendrán carácter acumulativo:

- a) Ser mujer.
- e) El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios hijos y/o una o varias hijas que no desempeñen actividad retribuida.
- f) Personas que hayan sido víctimas de violencia de género entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando estas o sus hijos y/o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido acreditados con la correspondiente Orden de protección de las víctimas de la violencia de género, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección, o sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género.

En términos generales, el Departamento de:

- Desarrollo Económico e Infraestructuras: están dirigidas a aumentar la presencia de las mujeres en los espacios de decisión.
- Empleo y Políticas Sociales: dirigidas principalmente a mujeres gitanas, mujeres en situación de exclusión social, víctimas de violencia contra las mujeres y los ámbitos de la prostitución, el cuidado y la conciliación

de la vida familiar y laboral. En el caso de Lanbide, las acciones positivas están encaminadas a fomentar la contratación de mujeres.

- Cultura y Política Lingüística: dirigidas a fomentar a mujeres creadoras e investigadoras.
- Seguridad: la medida de acción positiva presentada pretende aumentar el número de mujeres en los cuerpos policiales.
- Trabajo y Justicia: establece medidas que favorecen a las mujeres, a las familias monoparentales y a las víctimas de género y de violencia doméstica en los ámbitos de creación y base societaria de empresas de economía social.

6.4. 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% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 14. Presupuesto analizado por programas. Lehendakaritza

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
LEHENDAKARITZA	76.706.496
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	10.421.823
1311. Acción Exterior	8.879.013
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.516.660
5414. Fondo de Innovación	40.550.000
<i>Organismos Autónomos adscritos al Departamento. Presupuesto total:</i>	
3223. EMAKUNDE	6.256.000
4622. GOGORA. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.083.000

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente al género, salvo el programa 5414 Fondo de Innovación (transferido íntegramente al fondo de innovación), y de relevancia alta y media. 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 (6).

Emakunde¹⁰ 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 CAE. Sus dos grandes campos de actuación son:

- 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,
- 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.

¹⁰ 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/>

La Estrategia General de Lehendakaritza para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres se enmarca en los diferentes marcos de planificación en materia de igualdad del Gobierno. En este sentido, plasma la voluntad y compromiso del personal político y técnico en sus respectivos ámbitos de actuación, con el fin de trabajar a favor de la igualdad.

De manera resumida, los objetivos estratégicos de Lehendakaritza para 2020 a trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son los siguientes:

1. COORDINAR E IMPULSAR LA ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.

El Gobierno Vasco establece como uno de sus objetivos prioritarios situar a Euskadi, para el año 2030, entre los cinco países europeos con menor desigualdad salarial. De la misma manera, pretende alcanzar el Objetivo 8, meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que llama, entre otras cuestiones, a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para el 2030.

Es así que, tras la aprobación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi por el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre pasado, su implementación, coordinación y seguimiento se convierte en la principal actuación de Lehendakaritza en el marco de la planificación en materia de igualdad para esta legislatura y, de manera especial, para 2020 respondiendo de esta manera al compromiso del Gobierno con la reducción de la brecha salarial plasmado tanto en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura, en la Estrategia 2030, así como en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE elaborado por Emakunde.

2. PROMOVER LA CANDIDATURA DE EUSKADI PARA FORMAR PARTE DE LA COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL – EPIC LIDERADA POR LA OIT, ONU-MUJERES Y LA OCDE Y SU PARTICIPACIÓN EN CUANTAS CUESTIONES SEAN PLANTEADAS.

Con la implementación de las actuaciones de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial, se establece como objetivo prioritario para 2020 la participación de Euskadi, como parte activa, en la COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL – EPIC una vez se haya confirmado la adhesión a la misma. Esta participación, se materializará promoviendo alianzas estratégicas con las partes participantes, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, así como participando en cuantas cuestiones se consideren de interés a iniciativa del EPIC.

3. DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

La principal actuación a realizar en el ámbito de la proyección internacional en materia de igualdad de la CAE, respondiendo al objetivo del Gobierno Vasco para esta legislatura de situar a Euskadi entre los PRIMEROS PAÍSES EUROPEOS en igualdad, está dirigida al apoyo en la implementación de la Estrategia de Internacionalización de EMAKUNDE, que presenta actuaciones para la mejora del posicionamiento de Euskadi en las políticas de igualdad y centrada en buscar nuevas colaboraciones y establecer acuerdos con distintos países.

Además, se realizará el seguimiento sobre la implementación de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) en lo relativo al Objetivo nº5 de IGUALDAD DE GÉNERO en los diferentes Planes de Gobierno.

4. IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL CONJUNTO DE ACTUACIONES DEL PLAN DE CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS.

Las actuaciones a trabajar se realizarán con una mirada especial a los Derechos Humanos poniendo especial atención a las siguientes situaciones: Migraciones con perspectiva de género; Mujeres y niñas refugiadas y vulneración de sus derechos; y, Trata de Mujeres y Mutilación genital femenina, como exponentes de violaciones de Derechos Humanos.

Por otro lado, y a partir de la aprobación del I Plan Pro-Equidad de Género de la AVCD (Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo), se promoverá la implementación de las acciones enmarcadas en el Plan para 2020 con objeto de fortalecer la estrategia de transversalidad de género en la entidad.

5. ASUMIR EL LIDERAZGO DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE (a través del Organismo Autónomo EMAKUNDE).

La misión de Emakunde es diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad y sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política social, cultural y económica de la Comunidad Autónoma Vasca.

Para ello, Emakunde trabaja en dos líneas de actuación estratégicas y complementarias:

- por un lado, el trabajo con las instituciones públicas, principalmente con Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos, consolidando las estructuras y los recursos a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la puesta en práctica de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas,
- y por otro, el trabajo con la sociedad en general, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la sensibilización de la ciudadanía y de los agentes clave a favor de la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres. Este trabajo se articula a través, sobre todo, de los agentes sociales que se consideran claves para el cambio, como son, las asociaciones de mujeres y colectivos feministas, los agentes educativos, las empresas y organizaciones, así como los medios de comunicación y agencias de publicidad.

El despliegue de ambas estrategias, se materializará en 2020 a través, de los programas de impulso que permitirán afrontar los retos de carácter prioritario para 2020 (que se detallan a continuación), así como, dar continuidad y consolidar las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad por este Instituto (que se detallan en el apartado tercero):

- ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD: Aprobados por la Comisión Interinstitucional, y en el marco de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres, corresponde afrontar la regulación y evaluación de los recursos estructurales que cimientan la implementación de las políticas públicas de igualdad a nivel autonómico, foral y local.
- ESTRATEGIA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMAKUNDE 2019-2020: Para estar a la vanguardia en el liderazgo de las políticas públicas de igualdad y en el marco de la Estrategia Basque Country, Emakunde continuará consolidando la colaboración con instituciones de igualdad de ámbito internacional, principalmente, con el Instituto Europeo de Igualdad de Género, ONU Mujeres y UNFPA.
- ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI: Emakunde colaborará con Lehendakaritza en la implementación del plan operativo de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi, impulsando principalmente la integración en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la investigación, la difusión social, así como, reforzando programas de impulso con escolares, hombres y empresas para el despliegue de la estrategia en los departamentos del gobierno vasco y otros agentes sociales.

- **ALINEACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD:** En cumplimiento de la normativa vigente, Emakunde reforzará su apoyo económico a las empresas aumentando la partida dirigida a subvencionar la realización de diagnósticos y planes de igualdad de mujeres y hombres.
- **VALORACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS:** A través de la investigación y la sensibilización social Emakunde impulsará un mayor reconocimiento, visibilidad y valoración social de los cuidados, como pilar indispensable para la sostenibilidad de la vida.
- **TRATA DE MUJERES Y NIÑAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL:** Se inicia la puesta en marcha de un recurso de alojamiento de urgencia para mujeres víctimas de trata.
- **INICIATIVA GLOBAL DE UNFPA. WE DECIDE:** Emakunde apoyará la iniciativa global promovida por el Fondo Población de Naciones Unidas para una la igualdad de derechos y una vida libre de violencia de las personas jóvenes con discapacidad.
- **REFORZAR Y CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** A partir de los estándares internacionales de calidad del programa conjunto global de naciones unidas y mediante la elaboración del anteproyecto de ley de modificación de la Ley para la igualdad, se continua en el trabajo conjunto de la mejora en la prestación, coordinación y evaluación de los servicios de atención regulados para víctimas de la violencia contra las mujeres. La inversión económica por parte de Emakunde y el resto de instituciones públicas vascas implicadas en la atención a las mujeres víctimas y sus hijos e hijas podrá concretarse una vez sea aprobado en el Parlamento el anteproyecto anteriormente referido.

ACTUACIONES RELEVANTES

❖ Programa 1121.- ESTRUCTURA Y APOYO:

- A. COORDINAR E IMPULSAR LA ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL. Presupuesto estimado: 45.000 €
- B. Se prevén actuaciones que permiten recoger datos desagregados por sexo con objeto de realizar un análisis posterior de los mismos.
- C. La Dirección de Coordinación a efectos del seguimiento de las políticas de igualdad trabaja en la coordinación e impulso del cumplimiento del programa del Gobierno y el desarrollo de los planes estratégicos del mismo, realizando el seguimiento, entre otros indicadores, a los indicadores relativos a igualdad. La Unidad para la Igualdad de Lehendakaritza, se están realizando algunas actividades con objeto de incorporar la perspectiva de género en el planteamiento, desarrollo y evaluación de las mismas.
- D. Tanto la Dirección de Comunicación como la Dirección de Gobierno Abierto difunde la actividad del gobierno desde una perspectiva de género, esto es, a través de un uso no sexista del lenguaje e imágenes, y una visión inclusiva y amplia de la acción del ejecutivo, integrando, tanto cualitativa como cuantitativamente la participación de mujeres y hombres en ésta y velando por la transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres.
- E. La Dirección de Gobierno Abierto impulsa entre otras, acciones dirigidas a mejorar la comunicación del Gobierno a través de la contratación de los servicios de una productora para que elabore los contenidos de texto y audiovisuales con perspectiva de género permitiendo a la ciudadanía conocer de primera mano los eventos, noticias, informaciones, decisiones o actuaciones del ejecutivo vasco y de todas las entidades gubernamentales.
- F. La Dirección de Gabinete de Estudios realiza numerosos estudios sobre cuestiones de interés social en los que se explora la variable sexo contando con una serie de estudios (colección IKUSKERAK) que en concreto analizan las diferencias de opinión entre hombres y mujeres en diversas temáticas.

❖ Programa 1311 - ACCIÓN EXTERIOR: DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD:

- Apoyar en la integración del “objetivo 5. Igualdad de género” de la Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU en la futura “Agenda Vasca de Desarrollo Sostenible 2030”.

- Promover bajo el liderazgo de Emakunde una acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales, así como consolidar los ya existentes.
- Difundir en Euskadi la aportación de las mujeres de la diáspora vasca para conocer su realidad y su contribución a la economía, la cultura y al desarrollo de una sociedad vasca global.
- Tanto la Dirección de Relaciones Exteriores, así como la Dirección de Asuntos Europeos y Dirección para la Comunidad Vasca en el Exterior, impulsarán medidas orientadas a realizar el seguimiento a la ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA MARCO DE INTERNACIONALIZACIÓN 2020 - ESTRATEGIA EUSKADI BASQUE COUNTRY en el ámbito temático de igualdad así como la integración de la perspectiva de género en el mismo con objeto de incorporar elementos que favorezcan un mejor posicionamiento de Euskadi en la materia así como en el índice europeo de igualdad y favoreciendo, por otro lado, la consolidación de la marca BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD a través del intercambio de experiencias con organismos europeos e internacionales.

❖ Programa 4621 - VÍCTIMAS Y DERECHOS HUMANOS:

Las medidas a llevar a cabo se basarán fundamentalmente en la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo del conjunto de actuaciones del PLAN DE CONVIVENCIA Y DERECHOS HUMANOS de ahí que se promoverá el hecho de esclarecer toda la verdad sobre las violaciones de los derechos humanos ocurridas en el País Vasco y ofrecer un reconocimiento y reparación adecuados a las realidades de las víctimas directas o indirectas de las mismas (en este último caso, mujeres). Para ello, se organizarán jornadas, estudios, charlas, materiales divulgativos... en la materia.

❖ Programa 4622 - INSTITUTO DE LA MEMORIA, LA CONVIVENCIA Y LOS DERECHOS HUMANOS - GOGORA:

Implementar la perspectiva de género en el desarrollo del conjunto de actuaciones del Plan de Convivencia y Derechos Humanos:

- Reforzar el conocimiento sobre el impacto diferenciado de la violencia sobre las mujeres y su reparación.
- Participar en el desarrollo de la ley 12/2016 de Reconocimiento y Reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en un contexto de motivación política con objeto de atender circunstancias particulares de vulneración de derechos humanos a causa de violencia grave contra la integridad sexual.
- Promover un proceso de clarificación y reconocimiento de la verdad de la memoria histórica que visibilice las diferentes situaciones sufridas por las mujeres víctimas del terrorismo o violencia.
- Promover la participación de mujeres en la creación del nuevo “Consejo Interreligioso”.

Estas medidas previstas, estarán orientadas básicamente a promover la potencialidad coeducativa de las políticas públicas de memoria, así como al impulso y financiación de proyectos de investigación, subvenciones, consolidación del centro de documentación, ...todo ello desde la perspectiva de género.

❖ Programa 3221 – PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER - EMAKUNDE:

Asumir el liderazgo de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la mayor interlocución sociopolítica de las mujeres, como vía para su empoderamiento, la eliminación de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres, especialmente en el ámbito salarial, y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres concentran el trabajo y los recursos de Emakunde.

A continuación, se describen los objetivos generales del programa de Emakunde y el presupuesto asignado en 2020 para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el Plan contra la Brecha Salarial. El resto de actuaciones que componen estos objetivos globales se especifican en el formulario P20-Gen del programa presupuestario de Emakunde, anexo a este documento.

- Promover la aplicación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres e impulsar la planificación, el fortalecimiento de las estructuras y la mejora de la Gobernanza para la igualdad. Para cumplir este objetivo, Emakunde tiene previsto un presupuesto de 596.387 € que permitirá desarrollar el

trabajo de impulso de la igualdad con los departamentos, diputaciones forales y ayuntamientos de la CAE a través del asesoramiento técnico, la emisión de informes, la realización de estudios e investigaciones y otros materiales de ayuda, la concesión de ayudas económicas y la formación especializada.

- Evaluar las políticas públicas de igualdad en la CAE. Este objetivo cuenta con un presupuesto de 183.008€, y contempla la realización de estudios sobre la situación de mujeres y hombres y actuaciones de evaluación relacionadas con el cumplimiento de ley y el desarrollo del plan para la igualdad por parte de los poderes públicos, así como con el seguimiento de la actuación, el despliegue de recursos y el alcance y la eficacia de los servicios dirigidos a víctimas de violencia contra las mujeres.
- Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE. Este objetivo cuenta con un presupuesto para el 2020 de 241.459€ que posibilitarán liderar la coordinación en la CAE de los diversos órganos de dirección, impulso, asesoramiento y participación social, en alineación con otros órganos de igualdad de ámbito europeo e internacional.
- Realizar las actuaciones y colaborar con los poderes públicos vascos para el desarrollo del objetivo de igualdad en las políticas públicas. Para llevar a cabo este objetivo se tiene previsto un presupuesto de 2.546.274€. Este objetivo incluye, a su vez, varios objetivos con sus respectivas actuaciones:
 - La relativa al empoderamiento de las mujeres, con 385.000€ de presupuesto con los que se desarrollaran los programas de apoyo económico, asesoramiento, capacitación y comunicación dirigidos al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres. Asimismo, se ofrecerá asesoramiento ante situaciones de discriminación por razón de sexo y quejas por sexismo en la publicidad y la comunicación.
 - La relativa a la transformación económica y social, con un presupuesto de 1.481.274€ que además de las actuaciones enmarcadas en el plan de brecha salarial que se detallan más adelante, posibilitarán el impulso de la igualdad en los centros escolares, las empresas y medios de comunicación, así como la realización de campañas y actos de sensibilización social.
 - La relativa a la erradicación de la violencia contra las mujeres, que cuenta con un presupuesto para el 2020 de 680.000€ con los que plantean las actuaciones que se describen más adelante.

Como hemos señalado al inicio, la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres y la eliminación de la discriminación contra las mujeres, en el ámbito salarial concentran una parte del trabajo y de los recursos de Emakunde.

Respecto de la **BRECHA SALARIAL**, señalar que Emakunde participa del compromiso de “impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas y combatir la discriminación salarial”, recogido de manera explícita en el Programa de Gobierno de la XI Legislatura.

El programa de Emakunde prevé una serie de actuaciones dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial y, que buscan el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las economías y la organización social.

Estas actuaciones, que están repartidas entre los 4 objetivos generales arriba mencionados, tienen un presupuesto adjudicado para el 2020 que asciende a 555.160€, los cuales 285.000€ son fondos derivados de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial.

A continuación, recogemos las acciones contra la brecha salarial que se tienen previstas llevar a cabo señalando, a su vez, el correspondiente objetivo del programa de Emakunde:

- La línea subvencional de ayuda a las empresas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad
- Programas Gizonduz y Nahiko
- Gestión de una campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial
- Participación en la Coalición Internacional para la igualdad salarial-EPIC.

Respecto de la [ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES](#), las acciones que plantea Emakunde para el 2020 con un presupuesto de 680.000€ son:

- Impulsar y gestionar el programa de prevención BELDUR BARIK
- Promover la implicación de la sociedad en la prevención de la violencia contra las mujeres mediante la convocatoria de concesión de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres
- Promover la reparación del daño causado a las víctimas de violencia, especialmente en sus vertientes de reconocimiento social y de difusión de la verdad, en contacto con las asociaciones de mujeres, impulsando el trabajo en favor del fortalecimiento de la red de asociaciones de mujeres sobrevivientes de la CAE y en colaboración con Berdinsarea, coordinada por Eudel
- Promover el desarrollo de los cursos enmarcados en la iniciativa Jabetuz-Programa de formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres
- Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres – trata, MGF, ... subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral a estas situaciones singulares de violencia y necesitadas de un programa específico.

6.5. 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 el 8,2 % del presupuesto general de la CAE.

A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 15. Presupuesto analizado por programas. Departamento Gobernanza Pública y Autogobierno

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	76.911.601
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.153.239
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	5.063.368
1212 - Servicios Generales	25.694.313
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.875.151
1214 - Informática y Telecomunicaciones	2.465.928
1215 - Innovación y Administración Electrónica	8.420.815
1217 - Relaciones Institucionales	3.004.739
1218 - Régimen Jurídico	4.031.466
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	296.582
<i>Organismos Autónomos adscritos al Departamento. Presupuesto total:</i>	
1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	8.942.437
4714. IVAP. Euskaldunización y Normalización Lingüística	10.963.563

Como resultado de esta reflexión, todo el presupuesto se ha considerado pertinente al género, salvo el programa 1218 "Régimen Jurídico". En suma, el 97% del presupuesto es pertinente al género. Por otra parte, 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.

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.

La estrategia del departamento se desarrolla en el Plan de igualdad. Este plan nos permitirá trabajar de modo corresponsable y coordinado entre las direcciones y entidades departamentales, así como con el resto de departamentos e instituciones para lograr el objetivo común recogido en el “Programa de Gobierno Euskadi 2020” de situar a Euskadi entre los países europeos más avanzados en igualdad de género.

La estrategia se centra en seis prioridades y en el Plan de igualdad de la Administración, teniendo en cuenta las funciones que se realizan desde el departamento. Dadas estas funciones que se desarrollan en las diferentes direcciones de este departamento, estas prioridades se centran en el apartado de Gobernanza del VII plan de igualdad liderado por Emakunde.

Estos son los objetivos estratégicos para el 2020:

- A. Una de las prioridades es ir avanzando en integrar la perspectiva de género en todos los procedimientos del departamento. Para ello es necesario reforzar la UAI con más presupuesto, pero sobre todo que esta unidad sea la referente dentro del departamento. El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, con relación a la creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad, reforzó en abril de 2018 la UAI con la creación de otra plaza para el impulso del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración y OOAA. Y para el 2020 se prevé ya la tramitación de la creación de una UAI propia dentro del IVAP. En lo que se refiere al presupuesto para el ejercicio del 2020 se sigue el camino que comienza en el 2017 con partida propia para la unidad.
- B. Siguiendo el esquema del plan del departamento otra de las líneas es formar a todo el personal del departamento, incluido el personal político. Tras el diagnóstico realizado en todas las direcciones se han priorizado varios campos de trabajo según las funciones que se destacan en el departamento. Una de las temáticas prioritarias es la de Estadísticas, estudios y herramientas tecnológicas con perspectiva de género.
- C. Otra de las estrategias tiene que ver con una de las funciones que se realizan desde este departamento, esta es la que se lleva a cabo desde la Viceconsejería de Régimen Jurídico donde es necesario trabajar desde la formación, el asesoramiento y la sensibilización, para integrar el principio de igualdad en la normativa. En este sentido se detecta también la necesidad de mejorar la sistematización de las normas haciendo un trabajo para que se identifique cuáles son las directrices que se tienen que integrar en los informes y una sistematización de las evaluaciones de impacto de género para mejorar la recogida de datos anualmente y para poder facilitar su evaluación.
- D. Por otro lado, destacar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. El Departamento ha aprobado varios planes, entre ellos es imprescindible tener en cuenta el PEGIP 2020 (plan estratégico) en el que tanto la UAI departamental como Emakunde y el resto de las UAI, a través del grupo técnico interdepartamental - GTI, han colaborado para la inclusión de la perspectiva de género en su diseño o en sus proyectos. Para el 2020 se priorizará tanto en la fase de diseño como en la de implantación y seguimiento, de proyectos del PEGIP con perspectiva de género, garantizando la participación de la UAI.
- E. Además, dentro del PEGIP es necesario recalcar el objetivo de integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios. En general, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, como se ha analizado, está sistematizando la información desagregada por sexo, aunque sería necesario continuar con la labor de recogida de indicadores desagregados por sexo y con ello, poder generar indicadores con los que detectar posibles brechas de género. Ello llevaría al Departamento a interpretar y detectar posibles situaciones de desigualdad en función del género. Además, es necesaria la implicación para poder resolver el debate necesario con la ciudadanía sobre la tercera casilla.
- F. Para finalizar con este eje estratégico, desde el departamento se trabaja también en la atención a la ciudadanía, por ello es importante desarrollar actuaciones para disminuir la brecha digital desde la Administración. Para ello, se seguirá con la implantación de la banda ancha que será una de las actuaciones estratégicas. Y además intentaremos plantear una reflexión de qué se puede hacer para trabajar en disminuir esta brecha en el futuro.

Otro de los grandes bloques del departamento es la Función Pública. Se plantea alinear la cultura organizativa de la Administración General con la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido en el 2017 se elaboró el I Plan de la Administración General que termina su primera fase en 2020.

- A. La Política de formación, para una verdadera integración y transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas institucionales. La formación en igualdad de todos los estamentos de la Administración es indispensable, por ello, se establece la creación de un itinerario formativo en igualdad. El objetivo de su elaboración es superar la articulación de acciones de carácter puntual y específico que se han venido desarrollando hasta estos momentos y crear una especie de “guía” que establezca la capacitación progresiva del personal en la aplicación del enfoque transversal de género.
- B. La comunicación y difusión. En este ámbito las acciones presentadas corresponden al eje de actuación de cultura de la organización. Para que la organización haga suya y se integre en todos los ámbitos la perspectiva de género, se debe fomentar una cultura igualitaria que promueva la eliminación de los estereotipos de género y las desigualdades que se detecten en el seno de la Administración. Para ello, es necesario que toda la plantilla esté sensibilizada y que esta sensibilización se realice periódicamente.
- C. La corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo enmarcado en el objetivo de fomentar una Administración corresponsable asegurando una promoción profesional y la igualdad en las condiciones laborales, se realizará una equiparación de los permisos de parentalidad a 18 semanas. Medida dentro de las reflejadas en el Plan Estratégico contra la Brecha Salarial.
- D. Dentro de la acción de política de prevención y salud laboral, del I Plan para la Igualdad, se determina que se elaborará un protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, dándole la difusión necesaria. Para ello, en el primer trimestre de 2019 se creó un grupo de trabajo que viene elaborando el borrador del protocolo desde entonces.
- E. El derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y vasca. Por ello, el desarrollo de la Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi se configura dentro de este marco normativo y se alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Esta estrategia se articula en cuatro ejes. Desde el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se trabajará en tres de ellos: Reducción de la desigualdad salario/hora, reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral y educación y sensibilización social.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ Programa I. COMPROMISO POLÍTICO

- Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad: En esta acción se va incrementando desde el 2017 el presupuesto de la UAI para poder llevar adelante las prioridades marcadas por el plan del departamento. Por otro lado, se propone un presupuesto de 7000€ para el plan de formación departamental
- Crear y fortalecer las unidades administrativas para la igualdad. En el 2019 se tomó el compromiso de crear la unidad administrativa de igualdad dentro del IVAP teniendo como referencia el I Plan de igualdad de la Administración

❖ Programa II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Implica la formación de todo el personal de las instituciones públicas incluido el personal político. Tras el diagnóstico de las necesidades formativas del departamento realizado en 2.018, donde se detectan varios ejes según el trabajo que se realiza, planificaremos formación a todo el personal del departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, incluido el personal político. Una de las prioridades es el eje de “Estadísticas, estudios y herramientas tecnológicas con perspectiva de género” que se empezará a trabajar en el 2.019.
- Dentro de este plan de formación también se planteará junto con la Viceconsejería de Régimen Jurídico una formación específica para asegurar la integración de la perspectiva de género dentro de los informes que se hacen. Ya que esta Viceconsejería trabaja para toda la Administración, incidiríamos de forma transversal.

Esta acción también se enmarca dentro de la Buen Gobierno 9 que propone integrar el principio de igualdad en la normativa.

❖ Programa III. ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.
- Como prioridad de esta legislatura en el PEGIP 2.020 la disminución de la brecha digital desde la Administración es una de las acciones planteada de forma transversal tras el trabajo realizado por la unidad de igualdad del Departamento. Concretamente se recoge de esta manera, en el punto 1.4.1, reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.
- Para llevar esta acción adelante, haremos un estudio dentro del servicio de atención a la ciudadanía y veremos cómo trabajar para disminuir esa brecha. Mencionar también, que tenemos puesta en marcha la extensión de la banda ancha.
- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS. En el 2.018 se realizó la Circular 3/2018 sobre «Adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género». Ahora es necesaria la implantación y para ello se hará seguimiento de los encargos a EJE para valorar la incidencia, poniendo en marcha las herramientas necesarias y realizando un trabajo de sensibilización con los demás departamentos para que se tengan en cuenta esta circular. También en la acción de formación trataremos los contenidos de la circular.
- VISIBILIZAR LA DIVERSIDAD DE NUESTRA SOCIEDAD. Para recoger los datos y poder hacer un trabajo de análisis de la situación real es necesaria la visibilidad de todas las identidades no binarias que existen. Por ello, otro de los retos que se nos plantea es crear un espacio donde esa diversidad pueda estar representada. Para ello, es necesario poner en marcha un proceso participativo junto con los movimientos sociales para implantar la tercera casilla en los formularios.

❖ I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y SUS OOA.,

Éstas son las actuaciones que se realizarán dentro del plan de gestión que se lleva adelante desde la Comisión Permanente de Igualdad:

- Política de formación: Crear un itinerario Formativo en Igualdad. Creación de UAI en el IVAP y grupo de trabajo para crear el itinerario dentro de la CPI. Detectada la necesidad se hará un plan de formación al personal político.
- Cultura de la organización: Sensibilización. Información en Jakina todos los meses sobre temas relevantes al plan.
- Corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo. Equiparación de los permisos de parentalidad a 18 semanas. Y creación de la guía para toda la plantilla
- Política de prevención y salud laboral: Elaboración de un protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Se presentará el primer borrador y se realizará una formación para las personas implicadas.

❖ ESTRATEGIA Y PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI,

Los objetivos que se marcan son la reducción de la desigualdad salario/hora; la reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral; y la educación y sensibilización social. Las acciones que se enmarcan dentro del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno están en fase ejecución y se plantean de esta forma:

- Analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración y proponer acciones para disminuir la brecha existente. De cara al 2.020 se propone;
 - Realizar un Informe anual sobre la situación.
 - Proponer a todos los Consejos de Administración cláusulas específicas en los reglamentos y en los estatutos para integrar la paridad
 - Crear un decálogo de Recomendaciones para los nombramientos de altos cargos.

- Equiparar permisos parentales 18 semanas: Medida aprobada en Consejo de Gobierno. Junto con esta medida y según los acuerdos a los que se llegue se creará una guía específica con los permisos y licencias.
- Evaluar el impacto de las experiencias de teletrabajo y su posible extensión para ello se realizará una encuesta a las 192 personas en teletrabajo, a sus responsables y a personas que pertenezcan a sus equipos para valorar su extensión dentro de la AAGG.
- Elaborar dos diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OOAA. Después del diagnóstico se programará un plan de acción para ver cómo hacer frente a la situación de discriminación que se pueda plantear tras el tratamiento de los datos.

❖ **VIDAS LIBRES SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** desde el departamento de Gobernanza pública y autogobierno existen dos actuaciones a destacar. La primera es la elaboración del protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que se enmarca dentro de las acciones del I Plan de Igualdad de AAGG y OOAA. Y, por otro lado, se seguirá trabajando en el plan de prevención de los KZGUNEs, que se firmó en 2.018 y ahora está en la fase de contraste con los Ayuntamientos

❖ **IVAP – INSTITUTO VASCO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Crear la Unidad Administrativa de Igualdad para poder poner en marcha un itinerario de formación planificado en el marco del I Plan de Igualdad.

6.6. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS

Al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras 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 el 8,2% del presupuesto general de la CAE.

Para este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 16. Presupuesto analizado por programas. Departamento Económico e Infraestructuras

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	470.368.560
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	40.303.079
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	32.420.000
5141 - Planificación del Transporte	6.040.295
5151 - Puertos	17.932.357
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	12.560.361
5413. Tecnología	163.680.092
5415. Agenda de Innovación Digital	6.070.082
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	75.870.487
7112. Pesca	20.931.140
7113. Promoción y calidad alimentaria	19.323.487
7211. Estructura y Apoyo de Desar. Eco.e Infr.	14.941.948
7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	49.517.102
7213. Seguridad Industrial	4.714.286
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.600.896
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	3.462.948
<i>Consortio adscrito al Departamento: Presupuesto total:</i>	
5413. Consorcio Científico - Tecnológico Vasco	1.000.000

Salvo el programa 5135 –Nueva red ferroviaria en la CAE, el presupuesto se ha considerado pertinente al género (90% del presupuesto analizado) y el 67% de relevancia alta o media. El área de agricultura es el que mayor relevancia al género da a los programas.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Estrategia General del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres se enmarca en la planificación en materia de igualdad del Gobierno y en su Plan Departamental de Igualdad para la XI Legislatura. Refleja la voluntad y el compromiso del personal político y técnico en sus respectivas áreas de responsabilidad a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Las estrategias que el Departamento adoptará en 2020 para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son las siguientes:

- A. Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo en la elaboración de normativa y en la contratación para facilitar la inclusión de la perspectiva de género.
- B. Formar a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio utilizando los contenidos del Portal de Igualdad para establecer formaciones básicas en igualdad.
- C. Elaborar un Plan de Formación en igualdad y Estatuto para el personal de la implicado en la elaboración del nuevo Plan Estratégico del PDR.
- D. Incorporar la transversalidad de género como principio en políticas públicas en materia de I+D+i y en el nuevo marco jurídico de la PAC (Plan estratégico).
- E. Implementar el Estatuto de las Mujeres Agricultoras adecuando la normativa a sus mandatos y desarrollando las actuaciones establecidas por la Comisión de Seguimiento del Estatuto y sus grupos de trabajo.
- F. Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad a través de la Gestión Avanzada. Incorporar criterios de Gestión Avanzada como criterios de innovación y transformación de la cultura y la práctica empresarial.
- G. Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres mediante el acceso al empleo industrial, a la ocupación en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, y a las titularidades de las explotaciones agrarias
- H. Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones de los diferentes sectores del Departamento. Seguimiento del proceso de adaptación por parte de las Asociaciones y Organizaciones profesionales del ámbito agrícola.
- I. Visibilizar el compromiso con la igualdad a través de un uso inclusivo del lenguaje

Existe una continuidad en las estrategias propuestas para 2020. Sin embargo, la formación y la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, adquieren una importancia especial por su capacidad de palanca de cambio a futuro, y ser fruto de un trabajo previo.

El Departamento se dotó de un recurso de formación que facilitaba herramientas a su personal para incluir la perspectiva de género en su trabajo, el llamado Portal de Igualdad/ Berdintasunean. En 2020 se desea armar una formación básica utilizando este recurso y la Unidad de Igualdad tanto para las jefaturas de servicio como para el personal técnico involucrado en la elaboración del nuevo Plan Estratégico del PDR (Plan de Desarrollo Rural). La formación en igualdad y en los contenidos del Estatuto de las Mujeres Agricultoras se consideran básicas para incluir la perspectiva de género en el mismo.

Anualmente se elabora un análisis de la adecuación de la normativa subvencional a la Ley de Igualdad 4/2005 y al Estatuto de las Mujeres Agricultoras. En 2019, con la creación del aplicativo de asesoría jurídica se implicó a la misma como elemento que vela por esta adecuación. Se elaboró un check-list para su uso antes de subir la documentación a tramitague y se organizó formación sobre implicaciones prácticas de la Ley de Igualdad y del Estatuto en la elaboración de normativa subvencional. Avanzaremos en esta cuestión, cuyos primeros resultados esperamos ver a lo largo de 2021.

También trabajaremos las políticas de igualdad en los procesos y procedimientos de contratación abordando las implicaciones prácticas del art. 2.3 de la ley de Igualdad, los cambios surgidos tras el Real Decreto-Ley de 6 de marzo de 2019 y la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública de marzo de 2019

❖ Programa II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Formar a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio

- Difundir la formación ofertada por el IVAP entre el personal del Departamento y especialmente entre las jefaturas de servicio.
- Actualizar el mapa de conocimientos en igualdad del personal del Departamento integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
- Mantener y actualizar el Portal de Igualdad ubicado en la intranet del Departamento.
- Elaborar formación en igualdad con materiales del Portal de Igualdad para las jefaturas de servicio del Departamento.
- Elaborar formación en igualdad que incluya las obligaciones del Estatuto de las Mujeres Agricultoras para el personal de la implicado en la elaboración del nuevo Plan Estratégico del PDR
- Incluir la formación en igualdad entre los criterios de valoración en las comisiones de servicio ofertadas en el Departamento.
- Analizar la manera en que pueda valorarse en las pruebas de cobertura de Jefaturas de servicio la perspectiva de género.

❖ Programa III. ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

- Evaluación interna de la adecuación de las ayudas a la Ley 4/2005 y al Estatuto de las Mujeres Agricultoras y difusión de los resultados en las direcciones.
- Mantenimiento del grupo de trabajo Presupuestos con Género del Departamento para seguir profundizando en la cumplimentación del P. Gen.
- Creación y difusión en el Departamento de un check-list para facilitar el control de las cláusulas de igualdad en los contratos.

❖ INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO COMO PRINCIPIO EN POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE I+D+I Y EN EL NUEVO MARCO JURÍDICO DE LA PAC (PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO RURAL).

- Elaborar el censo agrario desde una perspectiva de género.
- Profundizar en el conocimiento, desagregado por sexo, de la estructura empresarial del Sector del Transporte.
- Avanzar en la incorporación de las explotaciones de datos desagregados por sexo de las ayudas del Departamento.
- Establecer en los diferentes encargos a realizar a Euskal Trenbide Sarea, la utilización de un uso inclusivo del lenguaje y garantizar que se recojan los mandatos normativo que incluyan obligaciones de igualdad.
- Acción formativa o divulgativa entre las empresas y en los equipos evaluadores del programa Hazitel acerca de criterios o estudios sobre cómo incorporar el enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.
- Considerar la perspectiva de género en el análisis de los proyectos de I+D del programa Bikaintek.
- Programa Elkartek Acción formativa o divulgativa entre los agentes de la RVCTI y en los equipos evaluadores acerca de criterios o estudios sobre cómo incorporar el enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.
- Teknopolis Inclusión de programas sobre sesgos de género en investigación, cambio organizacional con género en el ámbito de la investigación, cuidando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su calidad de investigadores.

❖ IMPLEMENTAR EL ESTATUTO DE LAS MUJERES AGRICULTORAS.

- Participación en la Comisión de Seguimiento del Estatuto y sus grupos de trabajo.
- Adecuar la normativa a sus mandatos.

- Desarrollando las actuaciones establecidas por la Comisión de Seguimiento del Estatuto.
- ❖ AVANZAR HACIA UNA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA Y LA PRÁCTICA EMPRESARIAL HACIA LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA GESTIÓN AVANZADA. INCORPORAR CRITERIOS DE GESTIÓN AVANZADA COMO CRITERIOS DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA Y LA PRÁCTICA EMPRESARIAL.
- Organización de la Jornada Mujeres en el Sector del Transporte.
- En el programa Emaitek, aunque no regula las contrataciones de personal, si se contempla que “en el diseño y puesta en marcha de los planes de carrera profesional deberán contemplarse también para cada puesto las posibilidades que presentan de conciliación de la vida familiar y laboral”.

Actuaciones a encuadrar en el Eje III Vidas libres de violencia contra las mujeres. Las ayudas de la Dirección de Desarrollo Industrial, incluyen en la descripción de las empresas la existencia de planes de igualdad, protocolos contra el acoso, como sensibilización a las empresas.

6.7. 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. Para ello, recibe el 8,8% del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

Tabla 17. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Empleo y Políticas Sociales

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	1.058.128.820
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Soc.	5.031.200
3121. Inclusión social	27.900.000
3122. Inmigración	6.713.383
3123. Servicios Sociales	35.251.621
3124. Política Familiar y Comunitaria	86.110.737
3211. Empleo	1.590.850
3222. Juventud	8.788.029
<i>Organismo Autónomo adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
3111. LANBIDE. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	27.458.962
3121. LANBIDE. Inclusión Social	469.152.242
3211. LANBIDE. Empleo	275.775.998
3231. LANBIDE. Formación	114.355.798

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género media alta.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Programa de Gobierno para la XI Legislatura establece entre sus objetivos estratégicos “situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género”. Por otro lado, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura. El Departamento de Empleo y Políticas Sociales aprobó su Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 15 de abril del 2019, plan alineado con el Programa de Gobierno que responde al mandato establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. En este Plan, se recogen los objetivos estratégicos en materia

de igualdad del Departamento que se desarrollan, por un lado, en medidas para el buen gobierno y, por otro, en ejes de intervención en materia de igualdad. Se detallan los objetivos y actuaciones prioritarias y novedosas para el 2020.

En lo que respecta a mejorar la gobernanza, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales establece como objetivos prioritarios: el incremento del presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad; el fortalecimiento de la unidad administrativa para la igualdad; la formación al personal del Departamento; y, la incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. Para dar cumplimiento a estos objetivos, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales desarrollará durante el 2020 las siguientes actuaciones:

- A. Incrementar en un 50% el presupuesto para la unidad de igualdad que pasará a ser de 15.000 euros.
- B. Diseñar el plan formativo del Departamento que responderá a las necesidades del personal, tanto técnico como político, detectadas en el diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad que finalizaremos en diciembre.
- C. Incorporar la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 en el que se presta especial atención a la inclusión de medidas que refuercen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la actividad laboral, mediante la adopción de medidas para la mejora de la empleabilidad de las mujeres. Asimismo, se incorporará en el Plan Vasco de Inclusión 2017-2021, plan en el que también se recogen medidas y actuaciones que tienen en cuenta la perspectiva de género y concretamente, de manera anual, se aportará un Informe del Consejo Vasco de Inclusión Social en el que se incorporará de forma específica un análisis de impacto de las políticas adoptadas desde la perspectiva de género. Finalmente, se realizará la evaluación intermedia del IV Plan Joven.
- D. El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya viene realizando de manera continuada, tales como: integrar el principio de igualdad en la normativa e integrar la perspectiva de género en los presupuestos. Como novedad para el 2020 se destaca la inclusión en el Parlamento Vasco del proyecto de Ley Vasca de Juventud.

En lo que respecta a los ejes de intervención en materia de igualdad, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales establece objetivos prioritarios para los ámbitos sectoriales en los que interviene. Para dar cumplimiento a esos objetivos, el Departamento desarrollará durante el 2020 las siguientes actuaciones:

- A. Desarrollo de la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial: realizará el informe de seguimiento de la implementación de Kontzilia30, proyecto que ha ofrecido asesoramiento individualizado y aprendizaje colectivo a 30 empresas para implementar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Paralelamente se elaborarán materiales y herramientas que se ofrecerán a través de la web Kontzilia, se desarrollará normativa para gestionar una ayuda económica dirigida a empresas que deseen iniciar planes de conciliación y se prevé lanzar una campaña de sensibilización social sobre conciliación corresponsable.
- B. Sensibilización de la juventud para prevenir la violencia contra las mujeres: además de las actuaciones que la Dirección de Juventud ya viene realizando a través del Observatorio Vasco de Juventud, se desarrollarán actividades formativas sobre prevención de la violencia sexista (1 por cuatrimestre) dirigidas a personal que trabaja en el ámbito de la juventud y se elaborarán y publicarán dos guías de lectura sobre prevención de la violencia machista y diversidad sexual.
- C. Atención integral a mujeres víctimas de violencia: se seguirán gestionando y coordinando el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia), las ayudas económicas a mujeres víctimas y la gestión integrada para la atención. Asimismo, se seguirá participando en acciones de coordinación y cooperación institucional y en posibilitar una mayor calidad en la atención. Por otro lado, se continuará concediendo subvenciones a entidades del tercer sector de actividades de intervención social con mujeres. La novedad en esta materia es el proceso para acreditar la condición de víctima de violencia de género que se está desarrollando y que culminará durante el 2020.

- D. Estrategia de apoyo a personas cuidadoras: durante 2020 se va a desarrollar la Estrategia de apoyo a personas cuidadoras del entorno familiar diseñada durante 2019.
- E. Desarrollo del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias: de cara a la reorientación de las ayudas a la conciliación que recoge el Plan, durante el 2019 se ha elaborado un nuevo Decreto regulador de estas ayudas que se prevé aprobar en el mes de octubre, por lo que en el año 2020 se comenzarán a resolver y a abonar las solicitudes que se presenten a su amparo. La novedad más significativa es la creación de una nueva línea de ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia a fin de equiparar los permisos de ambas personas progenitoras.
- F. Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación: durante el 2020 se seguirá implementando su plan de trabajo que contempla: la atención y asesoramiento a lesbianas, gays, transexuales y bisexuales en procesos ligados a delitos de odio y discriminación, así como el diseño de materiales de divulgación y de campañas de sensibilización.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ BUEN GOBIERNO:

Toda la labor desarrollada por la unidad administrativa de igualdad tiene como objetivo el asesoramiento y acompañamiento en la incorporación de la perspectiva de género y en la promoción de la igualdad en las actuaciones que se planifican y desarrollan en el Departamento. Durante el año 2020, la unidad administrativa de igualdad continuará con esta labor de acompañamiento, pero, en lo concreto, desarrollará las siguientes actuaciones:

- Iniciar un proyecto piloto para la inclusión de cláusulas para la igualdad en los contratos y subvenciones que se realicen de alguna dirección.
- Desarrollar el plan formativo en igualdad del Departamento.
- Garantizar que se incorpora la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020; el Plan Vasco de Inclusión 2017-2021 y en la evaluación del IV Plan Joven.

Las dos primeras actuaciones se desarrollarán, en principio, con cargo al presupuesto correspondiente a la Unidad Administrativa de Igualdad que se verá incrementado en un 50%. A falta de una estimación presupuestaria, existe el compromiso de la Dirección de Servicios de garantizar el presupuesto suficiente para el desarrollo de estas dos actuaciones. El total del presupuesto de la Unidad Administrativa de Igualdad para el 2020 es de 15.000 euros.

❖ ACTUACIONES EN EL EJE III “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI): 458.078 €
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: 1.300.000 €
- Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género: acciones de asesoramiento a trabajadoras y trabajadores sociales en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género; y, acciones de coordinación con las y los trabajadores sociales y con los departamentos del Gobierno Vasco que participan en la atención a mujeres víctimas de violencia de género: sin presupuesto específico, tareas del personal asignado al área de violencia de género de la Dirección de Servicios Sociales.
- Implementación del estudio para la mejora de la coordinación entre los Departamentos del Gobierno Vasco implicados en la violencia contra las mujeres.
- Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: participación tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional, el Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.

- En el marco de las subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia: 98.191 € (Estimación obtenida sobre el dato económico de gasto en 2019).

❖ ACTUACIONES DEL “PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL”:

- Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial: 70.000 €
- Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable: 50.000 €
- Programa piloto de buenas prácticas en empresas para la conciliación corresponsable: 100.000 €
- Línea subvenciones específicas para la elaboración de estudios y apoyo a la implantación de programas de conciliación corresponsable en PYMES: 75.000 €

❖ OTRAS ACTUACIONES RELEVANTES DEL DEPARTAMENTO:

- Mejora del Servicio BERDINDU, de orientación y asesoramiento a personas LGTBI, su entorno y familias: 447.220,00 €.
- Medidas para evitar y combatir actitudes discriminatorias contra las personas LGTBI.
- Expedición de documentación administrativa a personas transexuales.
- Coordinación y dinamización de los trabajos desarrollados por el Consejo (Comisión de Mujeres Gitanas).
- Fortalecimiento de la Red ERABEREAN, Red para la igualdad de Trato y no Discriminación.
- Celebración del II Congreso sobre Igualdad de Trato y No Discriminación.
- Continuar con BILTZEN, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural: 1.109.838,00.-euros, que incluye el contrato y su prórroga.
- Medidas de acción directa para la protección, atención y apoyo a las familias: se incluyen las ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los periodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras; ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de 12 años; ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria; y, ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores. La dotación conjunta para actuaciones en conciliación de la vida laboral y familiar asciende a un importe de: 54.910.509,00.-euros.
- Medidas para facilitar el acceso a las trabajadoras del hogar a las ayudas para la conciliación eliminando la exclusión de las ayudas a las personas trabajadoras con relaciones laborales de carácter especial incluidas en el apartado b) del artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Medidas de sensibilización, promoción y prevención: conciliación corresponsable.
- Impulsar la política transversal de juventud: Coordinación interdepartamental en materia de juventud, impulso de la red de equipamientos juveniles y, apoyo al Observatorio Vasco de la Juventud.
- Promover la condición juvenil a través de programas y servicios específicos: impulso del portal joven GAZTEAUKERA con la ampliación y mejora de sus contenidos; impulso del servicio de emancipación joven GazteBizHitza con la ampliación y mejora de los contenidos del portal GazteBizHitza; Impulsar Gazte kudeaketa/Ventanilla única; Organización del programa Campos de Voluntariado Juvenil; Organización del programa Juventud Vasca Cooperante; impulso de la Red de Albergues de Euskadi; fomentar y ampliar la Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi; y, la puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo juvenil.
- Promover la participación juvenil: promoción del asociacionismo juvenil y apoyo al funcionamiento y actividades de asociaciones en el ámbito de la CAE; potenciación de la formación de personal dinamizador

sociocultural y del voluntariado a través de las escuelas oficialmente reconocidas; fomento de la movilidad juvenil; gestión del programa europeo “Erasmus+/ Juventud” y “Cuerpo Europeo de Solidaridad”, y, impulso de las redes sociales dentro del portal Gazteaukera como medio de participación juvenil.

- Subvención a entidades del tercer sector de actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades, orientadas a la promoción y protección de la autonomía personal e integración comunitaria de todas las personas. Actualmente existen 3 líneas subvencionales:
 - Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades:
 - Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social.
 - Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social.
 - Mediante estas líneas de subvenciones se han financiado proyectos de intervención asociativa con asociaciones de mujeres gitanas, con mujeres en situación de exclusión social, proyectos en el ámbito de la prostitución, proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales, proyectos sobre temas varios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, entre otros.
 - Introducir módulos específicos sobre igualdad de mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del Plan Estratégico de Servicios Sociales.
 - Ayudas de emergencia social de la Ley 18/2008 para la garantía de ingresos y para la inclusión social, y de lo establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Ambas actuaciones suman una dotación de 27.500.000,00.-euros.
 - Servicio de Teleasistencia, que cuenta con un importe para el ejercicio 2020 que suma 9.399.342,00.-euros. Se integran en la misma tanto la finalización del contrato junto con la primera prórroga prevista a partir del mes de octubre.
 - XXI Congreso anual de política social: mujeres, servicios sociales y sistema penal: justicia penal restaurativa y apoyo psico-social.
 - Talleres dirigidos a personas con diversas edades y situaciones de riesgo de exclusión social respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades entre ambos géneros en el marco de los servicios sociales.
 - Promover políticas activas de profesionalización de las personas prestadoras de cuidados en la economía sumergida.
 - Participación en foros y órganos para innovación relacionados con las políticas de empleabilidad, igualdad en el trabajo, conciliación de la vida personal y laboral, mejora de la competitividad y desarrollo social e innovación social.
 - Participación en el Grupo Técnico Interinstitucional para la Igualdad en los Fondos Estructurales Europeos País Vasco con el objetivo de reforzar la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de los fondos del Fondo Social Europeo.
 - Inclusión del análisis de la cuestión de género en las operaciones a cofinanciar por el FSE a los organismos beneficiarios del Programa Operativo FSE de la CAE.
 - Participar en la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondos de Cohesión del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- ❖ **LANBIDE – SERVICIO VASCO DE EMPLEO:**
- Integrar el compromiso por la igualdad en la organización y funcionamiento de Lanbide para desarrollar las estrategias y demandas de las políticas de igualdad.
 - Ofrecer servicios integrales y personalizados que posibiliten el acceso, permanencia y progreso de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.
 - Integrar el compromiso por la igualdad de mujeres y hombres en la relación y los servicios con las empresas.

6.8. 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 el 2% del presupuesto general de la CAE, del que se analiza el siguiente:

Tabla 18. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA	130.968.997
4312. Vivienda	97.153.666
4313. Ordenación Territorial	8.168.954
4420. Estructura y Apoyo	4.603.127
4421. Protección del Medio Ambiente	19.992.218
5414. Fondo de Innovación	1.051.032

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 Hábitat Urbano”. Por lo tanto, el análisis de este programa a todos los efectos se ha realizado como parte del programa 4313.

Como resultado de esta reflexión, todo el presupuesto gestionado por el Departamento se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta y media.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda cuenta con un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres alineado con el Programa de Gobierno para la XI Legislatura y con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. El Plan recoge los objetivos estratégicos del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres. Se detallan a continuación la relación de objetivos y actuaciones prioritarias y novedosas previstas para el 2020:

- A. En relación a las medidas y programas para el Buen Gobierno, el Departamento establece como objetivos prioritarios los siguientes: incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad; fortalecer las unidades administrativas para la igualdad; formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político e incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales. Para dar cumplimiento a estos objetivos, es destacable el compromiso adquirido por el Departamento en relación a:
- Incrementar el presupuesto para la Unidad de Igualdad.
 - Realizar el diagnóstico y plan formativo del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - Integración de la perspectiva de género en el Anteproyecto de Ley de Cambio Climático.
- B. El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya vienen realizando de manera continuada: Integrar la perspectiva de género en la normativa, en los presupuestos, en las estadísticas y estudios; incorporar la igualdad en la comunicación; incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios; fortalecer la comunicación y la colaboración para la igualdad; promover una representación equilibrada en los órganos pluripersonales y en los procesos participativos.

Por otra parte, el Departamento establece objetivos prioritarios para los ámbitos de intervención de su competencia. A continuación, se detallan los objetivos y actuaciones que se abordarán durante 2020:

- A. Integrar la perspectiva de género en las políticas de educación ambiental:
- B. En este sentido, en 2020 el esfuerzo se centrará en avanzar en la inclusión de criterios de igualdad en las subvenciones y en la constitución de un grupo de trabajo formado por personal de ingurugelas. El primer objetivo de este grupo será la reflexión sobre la integración de la perspectiva de género dentro de su ámbito de actuación y el análisis de los materiales creados.
- C. Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.
- D. Además de la entrada en vigor de las DOT, que supondrá la efectividad del contenido relativo a la integración de la perspectiva de género en la Planificación Territorial y Urbanística, se prevé en 2020 articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación)
- E. Por otra parte, se continuará con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo.
- F. Continuando, además, con el proceso de análisis ya iniciado en 2019; en 2020 se prevé elaborar una guía que facilite las pautas a considerar para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo.
- G. Y, por último, en 2020 se seguirá trabajando para integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana. Dentro de este apartado y teniendo la Agenda Urbana Vasca como referente, se está trabajando con la Universidad Politécnica de Madrid sobre regeneración urbana integrada y perspectiva de género. En el 2020 se prevé dar continuidad, integrando las conclusiones que resulten del trabajo anterior en los procesos que se desarrollen en los barrios.
- H. Impulsar el acceso a vivienda con perspectiva de género: mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismo.
- I. Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres. La Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. En este sentido, en 2020 se seguirán manteniendo las medidas adoptadas en el acceso de vivienda en alquiler a mujeres víctimas de violencia de género y se continuará apostando por la formación en materia de violencia machista al personal.
- J. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda:

- K. Este año se ha iniciado un proceso para incorporar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de viviendas, proceso que proseguirá y que ese tramitará en 2020.
- L. En 2020 se llevará a cabo, asimismo, el Proyecto de Guía para Diseño de Viviendas desde la perspectiva de Género y puesta en marcha de un Proyecto piloto de edificios de Alojamientos o Viviendas diseñado desde la perspectiva de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Para definir las actuaciones relevantes en 2020 del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda se parte del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por el propio Departamento en el que se recogen los objetivos estratégicos del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En dicho Plan se recogen 11 objetivos estratégicos que se pretenden abordar a lo largo de la legislatura:

1. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
2. Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
3. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
4. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
5. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
6. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
7. Integrar la perspectiva de género en las políticas de educación ambiental.
8. Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanismo y en los procesos de regeneración urbana.
9. Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género
10. Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres.
11. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda.

Además, se contemplan otros objetivos para esta legislatura:

12. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
13. Incorporar la igualdad en la comunicación.
14. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
15. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
16. Promover una representación equilibrada en los organismos pluripersonales y en los procesos participativos.

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que prevé realizar el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda en 2020 y se relaciona con el objetivo que aborda:

❖ FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD:

Incrementar el presupuesto para la Unidad de Igualdad de 6.000 a 15.000 euros.

❖ FORMAR A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL POLÍTICO:

Realizar el diagnóstico y plan formativo del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres

❖ INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA:

Integración de la perspectiva de género en el Anteproyecto de Ley de Cambio Climático.

Además de estas actuaciones, se seguirán desarrollando aquellas actuaciones que respondan a los mandatos de la Ley y que abarcan normativa, planificación estratégica, estadísticas y estudios, comunicación, representación equilibrada, cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios, etc.

❖ **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL:**

- Avanzar en la reflexión y en la inclusión de criterios de Igualdad en las subvenciones para el voluntariado ambiental y el programa Agenda 21 Escolar.
- Constituir un grupo de trabajo formado por personal de las Ingurugelas, nombrando a una persona coordinadora. El primer objetivo será la reflexión sobre la integración de la perspectiva de género dentro de su ámbito de actuación y el análisis de los materiales creados. Se contempla la posibilidad de contratar asistencia externa para este trabajo.

❖ **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DOT (DIRECTRICES DE ORDENACIÓN TERRITORIAL), EN OTROS INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL Y URBANÍSTICO Y EN LOS PROCESOS DE REGENERACIÓN URBANA.**

Además de la entrada en vigor de las DOT que supondrá la efectividad del contenido relativo a la integración de la perspectiva de género en la Planificación Territorial y Urbanística se prevé en 2020:

- Integrar la perspectiva de género en los PTPs de Laguardia y Alava Central (Convenio con la Diputación Foral de Álava).
- Continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo. (se destina un total de 200.000 euros; 160.000 euros corresponden a la convocatoria 2019 y 40.000 euros a la del 2020).
- Para el 2020, se prevé poder elaborar una GUÍA que facilite las pautas a considerar para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo. Presupuesto destinado: 15000 euros.
- Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana. Dentro de este apartado y teniendo la Agenda Urbana Vasca como referente, se está trabajando con la Universidad Politécnica de Madrid sobre regeneración urbana integrada y perspectiva de género. En el 2020 se prevé dar continuidad, integrando las conclusiones que resulten del trabajo anterior en los procesos que se desarrollen en los barrios. Presupuesto estimado: 40.000€

❖ **IMPULSAR EL ACCESO A VIVIENDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: MEDIANTE LOS CRITERIOS DE ACCESO Y LA REVISIÓN DE LOS MISMO.**

❖ **REFLEXIONAR Y PONER LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE VIVIENDA POR PARTE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

La Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, ejecutando las acciones descritas en el mismo:

- Las mujeres víctimas de violencia de género son consideradas solicitantes con especial necesidad de vivienda en procedimientos de adjudicación en régimen de alquiler.
- La adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, mediante la exclusión del procedimiento general a las mujeres víctimas de la violencia de género.

❖ **INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE EDIFICACIÓN DE VIVIENDA GESTIONADA POR LA VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA**

- Este año se ha iniciado un proceso para incorporar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de viviendas, proceso que proseguirá y que ese tramitará en 2020.

- En 2020 se llevará a cabo el Proyecto de Guía para Diseño de Viviendas desde la perspectiva de Género. Presupuesto estimado:15000€
- Puesta en marcha de un Proyecto piloto de edificios de Alojamientos o Viviendas diseñado desde la perspectiva de género. Presupuesto estimado redacción de proyecto: 180.000€

❖ **III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”.**

En relación a las actuaciones previstas para 2020 dentro del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “vidas libres de violencia contra las mujeres” cabe destacar que la Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual” y el Plan de Legislatura del Departamento recoge entre sus objetivos el siguiente “REFLEXIONAR Y PONER LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE VIVIENDA POR PARTE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Acciones de la Viceconsejería de Vivienda que va a seguir llevando a cabo en 2020:

- Adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler: a las mujeres víctimas de violencia de género se les adjudica una vivienda en régimen de alquiler cuya cuota dependerá de sus ingresos. Esta medida se aplica en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos.
- Inscripción en Etxebide en régimen de alquiler:
 - 10 puntos más en la baremación general
 - Exoneración de acreditación de ingresos mínimos
 - Posibilidad de excepcionar el requisito de carencia de vivienda
 - Exoneración de la obligación de empadronamiento en cualquiera de los municipios que solicite:
 - Posibilidad de cambio de vivienda en régimen de alquiler en caso de riesgo
- Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.

Estas actuaciones no tienen una partida presupuestaria concreta. En el caso de las adjudicaciones de vivienda, en 2018 se realizó el cálculo de los gastos de gestión relativos a las adjudicaciones directas a mujeres víctimas de violencia de género; se trataría del importe abonado a Alokabide por la gestión (sin contar con la dedicación del personal). El coste fue de 19.563€. en concepto de coste de la gestión de los contratos de arrendamiento.

En el caso de la formación realizada en materia de violencia machista, se estima que puede tener un gasto de 3000€.

Además del objetivo mencionado, el Plan Departamental tiene otros tres objetivos que inciden en el III Eje de intervención “vidas libres de violencia contra las mujeres”, en los cuales se seguirá trabajando a lo largo del 2020:

- Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Las Directrices de Ordenación del Territorio integran dentro del Capítulo de “Perspectiva de género” y de sus directrices la necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público y esto deberá trasladarse al resto de instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico.
- Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: revisando la definición de víctima de violencia de género de esta normativa y ampliando su alcance tal y como establece el Convenio de Estambul.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda: incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.

6.9. 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 el 0,5€ del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

Tabla 19. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Hacienda y Economía

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
HACIENDA Y ECONOMÍA	52.895.827
6110. Estructura y Apoyo de Hacienda y Econ.	4.022.983
6111. Economía y Gasto Público	10.022.639
6112. Política Fiscal	3.396.717
6114. Patrimonio y Contratación	8.662.760
6311. Política Financiera	10.464.728
<i>Organismos Autónomos adscritos al Departamento. Presupuesto total:</i>	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.637.000
5513. EUSTAT. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	14.689.000

Los 7 programas se han calificado como pertinentes a género, siendo el 76% de relevancia alta o media.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Programa de Gobierno Euskadi 2020 establece entre sus objetivos de país el de *situar a Euskadi entre los cuatro primeros países europeos en igualdad de género*. Además, contempla como uno de los planes estratégicos, la elaboración del *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021*.

El Departamento de Hacienda y Economía, en virtud del 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, ha elaborado su plan departamental para la igualdad 2018-2021 siguiendo las líneas de intervención y directrices que emanan del VII Plan para la Igualdad y tomando como referencia los compromisos e iniciativas que, teniendo en cuenta el ámbito competencial, desarrolla el Programa de Gobierno Euskadi 2020. Para ello, ha contado con la participación de todas las direcciones, organismos autónomos y ente adscrito de una manera coordinada y participativa. Así, el plan de igualdad departamental plasma el compromiso del personal político y técnico en sus diferentes ámbitos de actuación para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Para el año 2020 los objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

A. AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES

En 2020 se seguirá avanzando en el proceso de integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la CAE cuya competencia principal corresponde a la Dirección de Presupuestos, asumiendo un papel de liderazgo e impulso. En este sentido se colaborará con los departamentos, con el resto de entidades del sector público de la CAE y con el servicio de igualdad del propio departamento en el diseño de las superestructuras presupuestarias específicas en el ámbito de la igualdad y su implementación en la nueva aplicación informática de elaboración de presupuestos.

Así mismo, se seguirá profundizando en la metodología en colaboración con Emakunde, las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos y la UPV/EHU.

B. FORMAR A TODO EL PERSONAL, INCLUIDO EL POLÍTICO

El papel que la capacitación juega en la planificación, desarrollo, evaluación y propuestas de mejora de las políticas públicas de igualdad, viene recogido en el articulado de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en lo referente a la necesidad de adquirir conocimientos específicos por parte del personal de las administraciones públicas, como a la obligación de los poderes públicos de incluir la igualdad en su oferta formativa inicial y continua. Para ello, se elaborará un diagnóstico de conocimientos y necesidades de formación en materia de igualdad y se diseñará, para el personal nuevo, un plan de acogida con enfoque de género.

La formación será una actuación estratégica en todas las Direcciones, Eustat, Autoridad Vasca de la Competencia y el Instituto Vasco de Finanzas. Se pondrá especial énfasis en la formación a las personas en puestos de Jefatura de Servicio.

C. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS.

EL Instituto Vasco de Estadística - EUSTAT como organismo público del País Vasco encargado de recoger, analizar y difundir la información estadística sobre todos los aspectos de la sociedad y la economía vasca, le compete especialmente las funciones de planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como la adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la intervención autonómica.

Para ello, seguirá con la ejecución del plan propio para la igualdad 2018-2022, haciendo especial énfasis en el 2020 en las siguientes actuaciones:

- Continuar incorporando la perspectiva de género en las operaciones estadísticas que componen el Plan Vasco de Estadística, así como en la evaluación anual de las operaciones estadísticas (DESAP).
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.
- Dar protagonismo en la página web al apartado de igualdad, resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales.

D. CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

El Consejo de Gobierno aprobó, el 27 de noviembre de 2018, la Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial de Euskadi para que, en el año 2030, se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial. En el marco de esta Estrategia, el Consejo de Gobierno aprobó el 8 de marzo de 2019, a propuesta del Departamento de Hacienda y Economía, una instrucción para incorporar cláusulas para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca. En esta línea, para el 2020, el Departamento se propone contribuir aplicando mejoras para la obtención de información que facilite el seguimiento y la evaluación del Plan contra la brecha salarial y contribuyendo a la difusión de la citada instrucción entre los ayuntamientos vascos como medida de buena práctica en la contratación pública.

Además, pretende fomentar la elaboración de planes de igualdad en las PYMES a través de los convenios que se firmen con Elkargi, SGR y Luzaro, EFC al otorgar una reducción de la comisión de avales en un 0,10% a las empresas que presenten planes de igualdad.

E. IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL

El Departamento de Hacienda y Economía junto con el Órgano de Contratación Tributaria de Euskadi celebró el pasado 1 de marzo una jornada sobre “Política fiscal desde la perspectiva de género”. Para el ejercicio 2020 se propone la edición de un libro en torno a dicha jornada y la publicación de, al menos un artículo al año, en la sección “Estudios y colaboraciones” de la revista Zergak que edita la Dirección de Administración Tributaria.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que el Departamento de Hacienda y Economía durante el ejercicio 2020 con el objetivo de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres:

- ❖ **FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD ENCARGADA DEL IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO:**
 - Asignar un presupuesto suficiente para el impulso de las políticas de igualdad en el Departamento. Para el 2020 se consignan 35.000 €.
 - Participación en redes y grupos de trabajo para la igualdad relacionados con los ámbitos de actuación del Departamento.
- ❖ **FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO, incluido el personal político:**
 - Reserva de presupuesto para formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 8.000 €.
 - Elaborar un diagnóstico de conocimientos y necesidades formativas del personal en materia de igualdad.
 - Diseñar y poner en marcha un plan de acogida con perspectiva de género.

- Incrementar el porcentaje de personas formadas, especialmente aquellas en puestos de jefatura de servicio o área.
 - Sensibilizar al personal departamental a través de actividades del área de normalización Lingüística.
 - Organizar acciones formativas sobre la perspectiva de género en la formación básica de todo el personal de Eustat.
- ❖ **AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES**
- Diseñar en el nuevo aplicativo de presupuestos una superestructura específica de igualdad para el análisis de los presupuestos.
 - Identificar las acciones positivas de igualdad a través del aplicativo de presupuestos.
 - Analizar los resultados de las solicitudes de informe departamental y formularios de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos generales.
 - Seguir profundizando en la metodología en colaboración con Emakunde, las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos y la UPV/EHU.
 - Involucrar a diferentes agentes de la administración en el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género.
- ❖ **INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA**
- Contratación de asistencia técnica para el Programa Operativo Fondos FEDER 2014-2020 con cláusulas de igualdad. Se primará con 5 puntos el grupo de trabajo con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Coste para el 2020: 74.000 €.
 - Contratación de un nuevo modelo de previsión y simulación de la economía vasca con cláusulas de igualdad. Coste previsto: 65.000 €.
 - El servicio de asesoría jurídico hará un seguimiento sistemático de la incorporación de medidas de igualdad en normas, contratos, subvenciones y convenios.
- ❖ **INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES**
- En la evaluación anual de las operaciones estadísticas (DESAP), el Eustat incluirá la perspectiva de género como mejora.
 - Planificación, impulso y ejecución de las acciones del 2020 del Plan del Eustat 2018-2022.
- ❖ **MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD**
- Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad semestralmente en el Consejo de Dirección y, en su caso, tomar las medidas correctoras necesarias para su buena consecución.
- ❖ **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**
- Integrar la perspectiva en los informes anuales sobre Previsión Social Complementaria (PSC)
 - Analizar la posibilidad de elaborar un Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres desde una perspectiva de género en el ámbito de las EPSV de Euskadi.
 - Elaborar los informes de impacto económico y ambiental de los Bonos Sostenibles Euskadi con perspectiva de género.
 - Continuar en la aplicación de los principios de igualdad en la revista Ekonomiaz.
 - Incluir en el Informe Anual de la Economía Vasca un análisis desde la perspectiva de género sobre un tema a concretar anualmente.
 - Continuar incorporando la perspectiva de género en las operaciones estadísticas que componen el Plan Vasco de Estadística.
 - Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones del Eustat incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- ❖ **INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO**
- Reforzar en las pruebas de promoción la presencia de las cuestiones relativas a la igualdad en el ámbito concreto del trabajo al que se accede.

❖ **PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y/O PLURIPERSONALES**

- Dar seguimiento a la situación de representación equilibrada en los espacios de representación y consulta.

❖ **IMPULSAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN**

- Dedicar espacio específico a contenidos de igualdad en la página web del departamento.
- Visibilizar en los medios de comunicación (redes sociales entre otros) la contribución del Departamento al logro de la igualdad de mujeres y hombres.
- Dar protagonismo en la página Web de Eustat al apartado de igualdad, resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales.
- Aumentar el número de notas de prensa del Eustat con contenido relativo a la situación de mujeres y hombres.

❖ **CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE**

- Adaptar el Registro de Contratistas de forma que permita obtener de las empresas información detallada sobre la plantilla y la existencia de planes de igualdad en vigor.
- Difusión entre los ayuntamientos vascos de la Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública en colaboración con Emakunde. Aumento en el número de ayuntamientos que incorporan cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Promover la elaboración de planes de igualdad en las PYMES a través de los convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, SGR. Coste previsto: 280.000 €.

❖ **IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL**

- Edición impresa de un libro recopilatorio de las ponencias de la jornada que tuvo lugar el 1 de marzo de 2019, sobre política fiscal desde la perspectiva de género.
- Publicar en la revista Zergak artículos que analicen la fiscalidad desde la perspectiva de género.

❖ **PARTICIPAR EN REDES DE MUJERES EN ÁMBITOS PARTICULARMENTE MASCULINIZADOS:**

La Autoridad Vasca de la Competencia – AVC participará en:

- W@competition Iberia que tiene como objetivo visibilizar a las mujeres implicadas en el mundo del derecho de la competencia. Presupuesto estimado: 300 €.
- Tutorizar la incorporación a la vida laboral de jóvenes graduadas: "Mentoring programme for Spanish female recent graduates".
- "Activa el liderazgo femenino", formación en liderazgo femenino.

❖ **VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

- Se introducirán en el Decreto de Recaudación vía apremio medidas para favorecer a las mujeres víctimas de la violencia de género, a la hora de solicitar aplazamientos de deuda en vía ejecutiva.
- Impulsar la oficialidad de las estadísticas sobre violencia contra las mujeres elaboradas en el Departamento de Seguridad, tanto de su elaboración como de su difusión.

6.10. 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 el 24,8% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 20. Presupuesto analizado por programas. Departamento

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
EDUCACIÓN	2.909.177.459
4211. Estructura y Apoyo de Educación	78.547.348
4221. Educación Infantil y Primaria	969.299.771
4222. Educación Secundaria y Formación Profesional	1.049.969.360
4223 - Enseñanza Universitaria	332.612.827
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	48.109.985
4225. Innovación Educativa y Formación Permanente del Profesorado	49.992.749
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	37.512.940
4231. Promoción Educativa	176.458.416
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	42.879.433
5412. Investigación	66.173.630
5414. Fondo de Innovación	560.000
<i>Consortio adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
4221. Consorcio HAURRESKOLAK. Educación Infantil y Primaria	57.061.000

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 99% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta o media.

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

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Programa de Gobierno para la XI Legislatura establece entre sus objetivos estratégicos “situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género”. El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura. En este marco y en respuesta al artículo 15 de la

Ley 4/2005, el Departamento de Educación aprobó su Plan de igualdad de mujeres y hombres para la XI Legislatura el 18 de febrero de 2019 en Consejo de Dirección. En dicho plan se recogen los objetivos estratégicos en políticas de igualdad del Departamento, y a continuación se detallan los objetivos y actuaciones prioritarios para 2020 enmarcados en ese plan:

En lo que respecta a mejorar la gobernanza, el Departamento seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya viene realizando de manera continua, tales como, integrar el principio de igualdad en la normativa e integrar la perspectiva de género en los presupuestos. Si bien, se marca las siguientes prioridades para el año 2020:

- A. Fortalecer y visibilizar a la unidad administrativa para la igualdad: se seguirán publicando 3 revistas GUREAN anuales dirigidas al personal del Departamento y al profesorado y se seguirá actualizando el apartado web de la unidad de igualdad
- B. Formar en igualdad a todo el personal técnico y político del Departamento: en el año 2020 se elaborará un diagnóstico de las necesidades formativas del personal del Departamento en materia de igualdad y se realizará formación relativa a la igualdad en el ámbito educativo y formación dirigida a incluir la perspectiva de género en la actividad administrativa.

En lo que respecta a los ejes de intervención en materia de igualdad, el Departamento de Educación establece como objetivos y actuaciones prioritarias para 2020:

- A. El impulso de una educación coeducativa a través de la implementación del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. Se implementarán las actuaciones recogidas en el plan, si bien, entre todas ellas, se priorizará:
 - La formación del profesorado y de la comunidad educativa: a través de la convocatoria de Prest Gara, de la oferta de formación del curso “Hezkidetzan Esku hartzen” de la UPV a personal estratégico del Departamento, responsables de coeducación de Berritzegunes, formación a personas responsables de coeducación de los Berritzegunes zonales y de los claustros, y un programa piloto de formación semipresencial en los 8 pilares de la coeducación a centros educativos.
 - La elaboración de materiales para cada uno de los 8 pilares de la coeducación para utilizar en el aula.
 - La realización de convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos y concertados.
- B. La promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros de Formación Profesional: En el marco del V Plan de Formación Profesional en 2020, la Viceconsejería de Formación Profesional impulsará las siguientes líneas de actuación:
 - Impulsar la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en los centros de FP
 - Generar una red de intercambio de experiencias entre centros de FP para el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Desarrollar alianzas entre centros de FP y empresas para incrementar la contratación de mujeres en sectores tecnológicos.
 - Reforzar la orientación profesional hacia las mujeres resaltando la importancia de su trabajo en el sector industrial y en la industria 4.0
- C. El desarrollo de la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial. Las actuaciones recogidas en el plan operativo para 2020 son:
 - Implementar actuaciones del II Plan de coeducación
 - Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional
 - Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional
 - Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas
 - Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales – Estrategia de educación STEAM Euskadi

- D. El impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco: en el marco de IV Plan de Universidades, se van a impulsar las políticas de igualdad en las 3 universidades del sistema universitario vasco. De cara a 2020 se recogen las siguientes actuaciones:
- Implementar acciones del III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UPV/EHU y potenciar una política eficaz para la gestión de las violencias de género dentro de la UPV/EHU
 - Desarrollo de programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de la paridad y la igualdad de género en la política y en la actividad universitaria en la Universidad de Deusto.
 - Desarrollo de actuaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres según Plan de Igualdad. Visibilidad del papel de la mujer investigadora en la sociedad en la universidad de Mondragón.
- E. La promoción de la educación en ciencia y tecnología en todos los niveles educativos, y con especial atención a las alumnas a través de la Estrategia STEAM Euskadi. Hay que señalar como especialmente relevante entre otros objetivos, esta estrategia busca inspirar vocaciones y aspiraciones profesionales en el ámbito STEM, con especial atención a las alumnas, para prepararles adecuadamente ante los retos de futuro. Para ello, se han establecido como líneas estratégicas:
- Reforzar la orientación educativa y profesional STEM en colaboración con centros educativos, centros de FP, centros universitarios y la sociedad
 - Articular mecanismos de colaboración y coordinación entre el tejido socio-económico y todas las etapas formativas
 - Crear acciones específicas para inspirar vocaciones en el ámbito STEM entre las alumnas
- F. Por último, se detalla las actuaciones prioritarias del Consorcio Haureskolak para impulsar las políticas de igualdad en 2020:
- Implementar y evaluar programas de sensibilización y formación: formar a personal de varias Haureskolas en “proyecto de coeducación” en los cursos 2019/2020 y 2020/2021. En total 25 proyectos de 40 horas cada curso; incluir como eje transversal la igualdad en todos los proyectos de formación; y organizar y formar en igualdad al personal de gestión.
 - Incluir cláusulas de igualdad en los contratos con empresas u otras instituciones
 - Evaluar el II Plan de igualdad y elaborar y poner en marcha el III Plan para la igualdad.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Desde el departamento de Educación de cara al año 2020 se prevé implementar las siguientes actuaciones más relevantes de cara a eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad y a incorporar la perspectiva de género en las actuaciones del Departamento:

- ❖ **INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO Y A MEJORAR LA GOBERNANZA,**
 - Fortalecer y visibilizar a la unidad administrativa para la igualdad mediante la publicación de la revista Gurean y la actualización del apartado web de la unidad de igualdad.
 - Formar en igualdad a todo el personal técnico y político del Departamento. Para ello, en el año 2020 se prevé elaborar un diagnóstico de las necesidades formativas del personal del Departamento en materia de igualdad y seguir realizando formación relativa a la igualdad en el ámbito educativo y formación dirigida a incluir la perspectiva de género en la actividad administrativa

- ❖ **ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL, EN 2020**

Desde la Viceconsejería de Educación:

- Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a personal orientador e impartición de los módulos mediante seminarios zonales de los berritzegunes
- Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros sostenidos con fondos públicos: 1.090.000
- Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados: 100.000 €
- Despliegue del Plan de coeducación.

- Jornada de difusión y. diseño de material audiovisual con testimonios de mujeres trabajadoras en los ámbitos científicos y tecnológicos: 10.000€
- Convocatoria STEAM en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres: 200.000€
- Convocatoria anual de subvenciones para escuelas infantiles privadas y de iniciativa social: 25,5 millones de euros
- Plan director que garantiza la cobertura universal de la educación de 0-3 años. sistema de bonificaciones a la matrícula, modulado en función de la renta de las familias estandarizada, a través de la exención de las tarifas para las familias con rentas inferiores a los 18.000 €: 45 millones de euros

Desde la Viceconsejería de Formación Profesional:

- Inclusión en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, de un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres e inclusión, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, de al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas: 32.000 €
- Puesta en marcha de acciones que permitan revertir la situación de la escasa matriculación de jóvenes vascas en los ciclos industriales, entre ellas, organizar un programa de puertas abiertas en sectores/empresas con empleo masculinizado, para acercar a estas jóvenes a los centros de Formación Profesional: 50.000 €
- Establecimiento de programas de sensibilización dirigidos a las adolescentes, jóvenes y mujeres en general sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas. Y viceversa, sensibilización de los adolescentes, jóvenes y hombres en general, sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente feminizadas: 50.000 €

❖ III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA LA CAE “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”:

En el marco del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato, se prevén realizar las siguientes actuaciones:

- Cursos semipresenciales en los que se irán trabajando los 8 pilares de la coeducación¹¹. Dirigidos a los centros que han quedado fuera de la convocatoria para elaborar planes de coeducación en los centros.
- Formación presencial. Módulos para trabajar los 8 pilares de la coeducación, a partir de los seminarios de los Berritzegunes. Dirigido a los centros que han sido seleccionados en la convocatoria para elaborar planes.
- Formar en Hezkidetzan Esku hartzen de la UPV (250 horas) a personal estratégico del Departamento (Inspección Educativa y Dirección de Innovación Educativa, ISEI-IVEI) y personas responsables de coeducación en los berritzegunes: 15.000€ (reserva de 30 plazas)
- Ofertar seminarios zonales en materia de coeducación
- En el marco de la iniciativa Bizikasi, formar en coeducación a los equipos BAT (equipos contra el bullying)
- Ofertar en el marco de Prest Gara cursos sobre coeducación: 30.000€
- Elaboración de materiales sobre los 8 pilares de la coeducación para utilizar en el aula y dirigido a las diferentes etapas educativas: 28.000€
- Realizar actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde
- Elaborar y difundir pautas de detección y actuación para los centros educativos en cumplimiento del marco del Acuerdo Interinstitucional vigente

¹¹ Los 8 pilares de la coeducación recogidos en II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato: El pensamiento crítico ante el sexismo; Uso no sexista del lenguaje y las imágenes; Integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica; Transformación pacífica de conflictos, con proyectos de convivencia coeducativa; Autonomía personal e independencia económica; Los espacios en el centro educativo y las actividades extraescolares y Complementarias; Educación afectiva y sexual en igualdad; Prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres

- Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas
- Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas
- Exención de pagos en las enseñanzas universitarias dirigida a las víctimas de violencia de género: en las ordenes por la que se fijan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios se introducirá una cláusula por la que a las víctimas de violencia de género y sus hijas y/o hijos obtengan la exención total de los precios públicos por prestación de servicios académicos universitarios: 121.002,83€ (año 2018)
- Prioridad en transporte escolar de hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista
- El impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco: De cara a 2020 se recogen las siguientes actuaciones:
 - Implementar acciones del III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UPV/EHU y potenciar una política eficaz para la gestión de las violencias de género dentro de la UPV/EHU: 50.000€
 - Desarrollo de programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de la paridad y la igualdad de género en la política y en la actividad universitaria en la Universidad de Deusto: 149.859€
 - Desarrollo de actuaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres según Plan de Igualdad. Visibilidad del papel de la mujer investigadora en la sociedad en la universidad de Mondragón: 26.000€

Tal y como se recoge a lo largo del informe en el año 2020 y a modo de resumen desde el Departamento se hará especial hincapié en la implementación del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato, en implementar los compromisos adquiridos para la reducción de la brecha salarial en el marco de Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial del Gobierno Vasco, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros de Formación Profesional mediante el impulso de las líneas de actuación recogidas en el V Plan de Formación Profesional, así como el impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco mediante las actuaciones recogidas en el IV Plan de Universidades. Por otro lado, desde el Consorcio de Haureskolak se hará especial hincapié en formar al personal de éstas en igualdad, incluir cláusulas de igualdad en las contrataciones que se realicen desde el consorcio y evaluar el II Plan de igualdad y elaborar el III Plan de igualdad.

Asimismo, en todo el departamento se está haciendo especial esfuerzo en incluir cláusulas de igualdad en subvenciones y becas que se gestionan desde el Departamento y en formar al personal del ámbito educativo y del departamento en igualdad de mujeres y hombres y en la inclusión de la perspectiva de género en la actividad administrativa.

Respecto a las propuestas de mejora de los programas, se recoge el compromiso de hacer el esfuerzo en cumplimentar en mayor profundidad los formularios y de afinar las fuentes de información y creación de herramientas para la recogida de información que permita un mejor análisis de las desigualdades existentes, así como el impulso de la participación del personal técnico en el curso del IVAP relativo a los presupuestos con perspectiva de género.

Y entre las medidas correctoras están el aumento del presupuesto para la unidad de igualdad, implementar el II Plan de coeducación y colaborar con las familias articulando espacios de participación y de formación continua para que éstas puedan implicarse en la promoción de la igualdad en la educación de sus hijas e hijos. En el ámbito de la Formación Profesional se han diseñado las siguientes medidas:

- Campañas de sensibilización para lograr un incremento de 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. Por lo menos 2 acciones implantadas en cada centro.
- Alcanzar el 12% del alumnado femenino en los ciclos industriales en el curso 2020-2021 (punto de partida 11,2 %).

En el ámbito universitario se establece como medida correctora implementar las actuaciones del IV Plan de Universidades y, por último, desde el ámbito de la investigación se señala que se seguirá trabajando para el fiel cumplimiento de los principios generales de la Ley 4/2005 de Igualdad de Hombres y mujeres. Asimismo, 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 y en la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios.

Finalmente, el proceso para rellenar los formularios en el Departamento ha sido el siguiente: Desde la dirección de Régimen Jurídico y Servicios se ha solicitado a todas las direcciones del Departamento la cumplimentación del formulario con relación a los objetivos y actuaciones que a cada dirección corresponden. Una vez que cada dirección ha cumplimentado lo que le corresponde, la unidad de igualdad ha unificado toda la información en cada uno de los formularios. En algunos casos, además, las direcciones han solicitado el asesoramiento de la unidad de igualdad para cumplimentar el formulario o han solicitado aportaciones de la unidad de igualdad una vez cumplimentado el formulario para la realización de aportaciones. De cara al año que viene se prevé seguir impulsando la participación del personal del Departamento en el curso del IVAP de presupuestos con enfoque de género y seguir participando en los grupos de trabajo que el Departamento de Hacienda y/o Emakunde impulsen con dicho fin.

6.11. 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 el 33,5% del total del presupuesto.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Salud

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
SALUD	3.895.635.153
4111. Estructura y Apoyo de Salud	14.071.564
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	261.144.338
4113. Salud Pública	46.460.807
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	8.057.545
4115. Farmacia	530.928.274
4116. Adicciones	4.619.165
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto de explotación consolidado:</i>	
Grupo OSAKIDETZA.	3.030.353.460

Osakidetza gestiona cerca del 78% del presupuesto analizado y del 26% del presupuesto general de la CAE.

Todos los programas con pertinentes al género, el 86% del presupuesto se califica con relevancia al género alta y el 14% con relevancia media.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Salud elaboró su estrategia para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres en la XI Legislatura, basándose en:

- Los compromisos del Programa de Gobierno (XI Legislatura), tanto los relativos al Departamento de Salud como otros que dicho Departamento quiso hacer suyos. Se comprometió a fomentar la corresponsabilidad de las personas en el cuidado de la salud, a salvaguardar la equidad en la atención sanitaria, a impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible y, cómo no, a erradicar la violencia contra las mujeres.
- Tomó como referencia el VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE, así como los compromisos del Programa de Gobierno para elaborar su documento de Prioridades del Departamento en materia de igualdad para la XI Legislatura. En dicho documento, el Departamento de Salud se comprometió a cumplir los compromisos ya citados y además a incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, a integrar la perspectiva de género en los presupuestos, a fortalecer la Unidad de Igualdad, a formar al personal en igualdad, a integrar el principio de igualdad en la normativa, a integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales, a promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades, a incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, a contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social y a aumentar el número de mujeres investigadoras.

- Al elaborar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2018 – 2021) del Departamento de Salud, se tuvo en cuenta todo lo ya expuesto junto con los siguientes objetivos estratégicos: Mejorar la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia; evitar las desigualdades en salud en razón del sexo; facilitar información fiable, clara y útil sobre medicamentos dirigida a las mujeres para promover su autocuidado; identificar necesidades socio-sanitarias de personas pertenecientes a colectivos de intervención estratégica, desde la perspectiva de género; representar a las mujeres de una manera adecuada reconociendo su papel en la sociedad en todas las campañas y comunicaciones para favorecer su empoderamiento personal y colectivo; prevenir la conducta suicida recurrente, mediante una estrategia que incluye perspectiva de género; continuar la recogida de registros y encuestas de salud, la investigación y la elaboración de informes y guías de salud, desde la perspectiva de género; conocer las características diferenciadoras en mujeres y hombres, en relación a los problemas asociados a las drogas y al juego y fomentar la intervención destinada a mujeres con adicciones.

El Departamento de Salud, mediante la implicación de cada una de sus Direcciones ha incluido la totalidad de estos objetivos en sus Programas presupuestarios, con la intención de trabajarlos en 2020.

Según las directrices para la elaboración de los presupuestos 2020, últimos presupuestos de la XI Legislatura, se van a priorizar las actuaciones que reduzcan los desequilibrios materializados en forma de diversas brechas, entre ellas la de género. Todas nuestras actuaciones van en la línea de reducir los desequilibrios producidos por la brecha de género.

Por otra parte, se tendrán especialmente en cuenta también las actuaciones relacionadas con el III Eje del VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE “Vidas libres de violencia de género”. En el punto 3 de este informe, se detallarán las acciones dirigidas a reducir los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, así como las dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

Para el año 2020 se priorizarán de igual manera las actuaciones del “Plan contra la brecha salarial” que se prevean realizar en 2020.

Cuando se elaboró entre Lehendakaritz y Emakunde la “Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi”, el Departamento de Salud aceptó la premisa de que pese al notable avance alcanzado en las últimas décadas, las desigualdades entre hombres y mujeres siguen estando vigentes en nuestra sociedad y que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las más graves consecuencias de estas desigualdades y uno de los factores que, a su vez, reproduce y perpetúa la desigualdad de mujeres y hombres (en la CAE existe una brecha salarial del 24,4%). Sin embargo, por sus competencias, el Departamento de Salud no se comprometió con ninguna medida específica.

El Departamento de Salud ha ido considerando áreas en las que poder trabajar para lograr una disminución en esta brecha salarial existente.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En anteriores ocasiones, no aparecían reflejadas en los Programas de cada Dirección, la totalidad de las actuaciones cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y las dirigidas a incorporar la perspectiva de género.

En esta ocasión se ha hecho un gran esfuerzo por modificar los Programas presupuestarios e incluir dichas acciones. Por ello, son muy pocas las actuaciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género y a eliminar las desigualdades de género, que no han quedado reflejadas.

El presupuesto estimado para 2020 en materia de igualdad ha ascendido notablemente con respecto al estimado para 2019. En un Grupo de Trabajo sobre presupuestos (2018 – 2019), en el que tomamos parte las técnicas de igualdad de Emakunde, de los Departamentos del Gobierno y de los Entes asociados, se llegó a consensos estrictos sobre lo que podía considerarse una actuación con perspectiva de género. Actuaciones que en años

anteriores se contabilizaron para la previsión total de gasto, en esta ocasión han quedado fuera. Sin embargo, se han añadido otras actuaciones novedosas. Por otra parte, y, dado que el Departamento de Salud había señalado como Prioridad en esta XI Legislatura ir aumentando progresivamente el presupuesto designado a igualdad, esta partida ha ascendido de 5.000 a 15.000 €.

A continuación, se exponen las actuaciones extraídas de los Programas presupuestarios dirigidas a incorporar la perspectiva de género y a la eliminación de las desigualdades de género:

❖ **PROGRAMA 4111.- ESTRUCTURA Y APOYO:**

- Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General. Se estima el siguiente importe para los cursos de igualdad: 2.000 €
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento. Asesorar y supervisar: 58.039 €
- Apoyar económicamente a la Unidad Administrativa para la igualdad: 15.000 €

❖ **PROGRAMA 4112.- FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA:**

- Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Revisión y actualización anual del “Manual de evaluación 2019”, con desagregación por sexo cuando resulte procedente
- Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2019, con desagregación por sexo cuando resulta procedente
- Adecuación de los procesos de contratación a la normativa vigente. Introducir criterios de igualdad retributiva de hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública. Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno
- Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, pueblo gitano, violencia de género y abusos sexuales en menores
- Incluir las variables edad, sexo y nivel socioeconómico en el modelo de financiación capitativa
- Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras: 45.174 €
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo

❖ **PROGRAMA 4113.- SALUD PÚBLICA:**

- Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio: 25.000 €
- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada: 10.000 €
- Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano: 1.414.400 €

❖ **PROGRAMA 4114.- INVESTIGACIÓN Y PLANIFICACIÓN SANITARIA:**

- Porcentaje mínimo de proyectos de I+D (exceptuando Acciones complementarias) financiados a través de la convocatoria de ayudas del Departamento, liderados por mujeres Investigadoras Principales (IP). Se estima un 60% según datos de convocatorias anteriores: 2.580.000 €
- Inclusión de una nueva línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2020
- Acciones formativas con objeto de dar a conocer indicadores de género para la realización de búsquedas con perspectiva de género en las bases de datos
- Considerar la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto
- Tener en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación
- Considerar la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación
- Diseño de la Encuesta de Salud 2023, en la que el género se tiene en cuenta sistemáticamente

- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género: 8.000 €
- Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud (OSAGIN): 3.000 €
- Gestionar el registro de IVEs y publicación del informe anual 2019
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM)
- Puesta en marcha del Observatorio de Salud. Incluye perspectiva de género: 80.000 €

❖ PROGRAMA 4115.- FARMACIA:

- Inclusión de un nuevo modelo de absorbentes para paliar desigualdades por motivo de género. La Dirección de Farmacia ha incluido un nuevo lote de absorbentes de incontinencia urinaria de talla extra-pequeña para el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas: 1.920 €
- Elaboración de al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigida a la ciudadanía (ficha i-botika) relativa a temas de salud femenina

❖ PROGRAMA 4116.- ADICCIONES:

- Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos y daños, de acuerdo con los objetivos del VII Plan de Adicciones. (Las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos): 155.292 €
- Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones: 25.000 €
- Formación y capacitación de profesionales que intervienen en el ámbito de las adicciones, mediante intervenciones formativas y de intercambio y trasvase de información. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones: 5.000 €

❖ III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA”:

- Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, pueblo gitano, violencia de género y abusos sexuales en menores;
- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada (10.000 €). En ocasiones, al realizarse conjuntamente con Osakidetza, es Osakidetza quien se ha hecho cargo de los gastos derivados de esta actuación.

❖ PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL:

- Adecuación de los procesos de contratación a la normativa vigente. Introducir criterios de igualdad retributiva de hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública. Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno.

Merece la pena destacar las acciones más novedosas, que muestran la mayor implicación del Departamento de Salud en la eliminación de las desigualdades de género.

La Dirección de Investigación e Innovación sanitarias incluirá una nueva línea de investigación en torno a salud y género en su convocatoria de ayudas en 2020. Considerará la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto. Además, considerará la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación, lo que supone una desventaja para ellas.

En las investigaciones que lleven a cabo, tendrán en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación. Hasta hace poco, los resultados obtenidos se consideraban neutros, a pesar de que las mujeres participaban en los ensayos en menor medida.

La misma Dirección impartirá acciones formativas con objeto de dar a conocer indicadores de género para la realización de búsquedas con perspectiva de género en las bases de datos.

La Dirección de Farmacia dirigía sus actuaciones a la población en general. En esta ocasión, ha incluido un nuevo lote de Absorbentes de Incontinencia Urinaria (AIU) de talla extra-pequeña para el año 2020 en los centros socio-sanitarios. El motivo es que había un grupo de población, mujeres en su mayoría, cuyas necesidades no se cubrían con los absorbentes existentes.

(VER EN ANEXO EL INFORME OSAKIDETZA)

6.12. 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 el 0,4% del presupuesto general de la CAE repartido en 4 programas presupuestarios.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 22. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	34.629.179
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.917.197
7511. Turismo y Hostelería	8.008.622
7612. Comercio Interior	16.776.360
<i>Organismo Autónomo adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	6.927.000

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y con 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.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco establece 4 pilares, 15 objetivos estratégicos, 10 ejes, 175 compromisos y 650 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra “situar a Euskadi entre los 4 primeros países europeos en igualdad de género”. Por ello, la estrategia del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo está dirigida a la consecución de este objetivo estratégico.

La estrategia general del departamento para el año 2020 deriva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo ya que en él se recogen las prioridades que, en política de igualdad, se van a impulsar durante la XI Legislatura. Para la determinación de las prioridades del Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se realizó un cruce entre las iniciativas del Programa de Gobierno y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE poniendo foco sobre todo en las iniciativas y objetivos de ambos documentos que son competencia específica del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

Por lo tanto, el Plan Departamental de Igualdad y las prioridades que se enmarcan en él están alineados con el Programa de Gobierno y con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Cabe destacar que para la elaboración de la planificación se partió del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. Además, para la elaboración del plan se activó un proceso participativo para la planificación en el que participaron todas las direcciones del departamento, así como Kontsumobide y Basquetour, organismos adscritos al mismo que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

De los objetivos definidos en el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo a lo largo del 2020 se pondrá especial atención en:

A. ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

- Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad. Se dotará por primera vez de presupuesto a la Unidad Administrativa de Igualdad.
- Formar a todo el personal incluido el personal político. Se seguirá haciendo especial hincapié en la formación del personal tanto técnico como político.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. Se seguirá trabajando en la misma dirección para profundizar en el proceso de reflexión iniciado en el 2019 sobre los Presupuestos con Enfoque de Género. Se realizará una evaluación del proceso del 2019 y se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. Se abrirá un proceso de trabajo para analizar las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en ayudas y contratos con el fin de realizar las mejoras necesarias haciendo especial hincapié en el seguimiento de las mismas.
- Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios. Se realizará un análisis de las estadísticas oficiales Departamentales para en la medida de lo posible, explotar e interpretar toda la información desglosada por sexo.

B. ÁMBITO SECTORIAL

Analizar las brechas de género en el ámbito competencial del departamento. Una de las necesidades actuales departamentales es disponer de datos actualizados sobre las brechas de género. Por ello, se realizará un estudio para analizar las brechas existentes en el ámbito laboral turístico para posteriormente diseñar acciones específicas dirigidas a reducir las brechas existentes.

A su vez, formará parte de la estrategia general del departamento integrar la perspectiva de género en todas las políticas y en la actividad normativa tal y como indica la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2020 cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad, además de las dirigidas a incorporar la perspectiva de género.

Para la descripción de las acciones de seguirá la misma lógica que en los apartados anteriores, esto es, por un lado, se hará una breve mención a las actuaciones relativas al ámbito del buen gobierno, y por otro, a las relativas al ámbito sectorial.

❖ ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

- Se dotará de presupuesto específico a la Unidad Administrativa de Igualdad para impulsar medidas de gobernanza a favor de la igualdad. El presupuesto será de 5.000 euros.
- Se fomentará la participación en cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres con el objetivo de formar a todo el personal progresivamente. Para ello, se ha previsto una dotación presupuestaria de 1.300 euros.
- Se seguirá trabajando en la integración la perspectiva de género en los presupuestos. Se realizará una evaluación del proceso del 2019 y se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Se analizarán las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en ayudas y contratos con el fin de realizar las mejoras necesarias haciendo especial hincapié en el seguimiento de las mismas.
- Se analizarán las estadísticas oficiales Departamentales para explotar e interpretar la información desglosada por sexo.

❖ **ACTUACIONES EN EL ÁMBITO SECTORIAL**

- *Turismo*: Se realizará un estudio para analizar las brechas existentes en el ámbito laboral turístico para posteriormente diseñar acciones específicas dirigidas a reducir las brechas existentes. El presupuesto que se destinará desde el programa presupuestario de Turismo y Hostelería para la realización del estudio y para llevar a cabo las posteriores acciones derivadas del mismo será de 150.000 euros.
- *Comercio*: En la ayuda destinada a emprendimiento se baremará con mayor puntuación a las empresas con mayor porcentaje de mujeres entre sus personas socias. Porcentaje de participación de mujeres en la empresa:
 - 100%: 10 puntos
 - ≥ 50% y < 100%: 5 puntos
 - < 50%: 2 puntos

6.13. 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 el cumplimiento de sus funciones con el 2,3% del presupuesto general de la CAE. Prácticamente la totalidad se analiza en este informe tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 23. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Cultura y Política Lingüística

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	273.027.355
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.382.974
4512. Deportes	7.570.708
4513. Promoción de la Cultura	21.304.733
4514. Patrimonio Histórico Artístico	24.360.096
4711. Política Lingüística	20.934.089
5414. Fondo de Innovación	375.000
<i>Organismo Autónomo adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
4713. HABE. Inst. Alfabetización y Reuskaldunización Adulto	46.750.000
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto de explotación consolidado:</i>	
Grupo EITB	148.349.755

El 53% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista.

El presupuesto total es pertinente al género, el 91% es de relevancia alta y el 9% de relevancia al género 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.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Cultura y Política Lingüística ha elaborado en 2019 el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres teniendo en cuenta los siguientes documentos: el Programa de Gobierno para la XI Legislatura, entre cuyos objetivos estratégicos destaca "situar a Euskadi entre los 4 primeros países europeos en igualdad de género", el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que las directrices para orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres se recogerán de forma

coordinada y global y, finalmente la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres en respuesta a su artículo 15. El citado VII Plan establece los ejes, líneas estratégicas de trabajo y objetivos prioritarios a desarrollar en 2020. El Plan recoge todos los objetivos estratégicos de gobernanza, pero prioriza tres objetivos:

A. INCREMENTAR EL PRESUPUESTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD, ASÍ COMO LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE LAS DIRECCIONES DEL DEPARTAMENTO

El presupuesto de la Unidad de Igualdad ha pasado de 5.000 € a 10.000 € desde 2018 a 15.000 € en 2020. Este presupuesto se ha destinado a promover actuaciones para la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa de todas las direcciones del Departamento. A esta partida hay que sumar otras que han sido asignadas por diferentes Viceconsejerías y Direcciones para el desarrollo de políticas de igualdad en su ámbito de actuación.

B. AMPLIAR LA FORMACIÓN Y COMPETENCIA TÉCNICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El diagnóstico sobre la formación realizada en el Departamento en 2018 puso de manifiesto que sólo el 29% del personal del Departamento (52% mujeres y 48% hombres) tenía una formación básica en igualdad. La Ley 4/2005 para la igualdad establece que todo el personal de la Administración debe contar con una formación permanente y progresiva en materia de igualdad y tener la posibilidad de recibir formación para incorporar la perspectiva de género en su trabajo. Por todo ello, el Departamento se ha marcado como objetivo para esta legislatura que al menos el 50% del personal del Departamento haya realizado un curso en materia de igualdad antes de finalizar la legislatura. Se pretende incrementar este porcentaje de forma escalonada hasta alcanzar el 100% del departamento en las próximas legislaturas.

En 2019 se ha realizado un esfuerzo para mejorar el nivel de formación del diagnóstico realizado en 2018 y actualmente el porcentaje de personal con formación mínima en igualdad es del 41,81%.

C. INCLUSIÓN Y SEGUIMIENTO DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN SUBVENCIONES, CONTRATOS Y CONVENIOS

En 2019 se ha puesto en marcha el programa de formación en el que participarán todos los jefes de servicio de la Viceconsejería de Cultura "formación orientada a la práctica para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de Cultura y Patrimonio Cultural" (23 horas en total). En él se analizarán las subvenciones, contratos y convenios y se establecerán criterios para su mejora.

Teniendo en cuenta esta experiencia, el mismo programa se extenderá al resto de direcciones departamentales en 2020.

D. CUANTO A LOS EJES DE INTERVENCIÓN PARA LA IGUALDAD, ESTABLECE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Política Lingüística:

- Integrar la perspectiva de género en el análisis sociolingüístico y promover la investigación en torno al género y la lengua.
- Construir un marco teórico, un discurso, espacios de debate y conocimiento que favorezca la conjunción de los conocimientos y prácticas de las políticas de igualdad (feminismo) y de las políticas lingüísticas (euskalgintza).
- El lenguaje a favor de la igualdad y la oferta de recursos.
- La mejora de sus condiciones laborales y la dignificación del espacio laboral, teniendo en cuenta que la mayoría de las y los profesionales que trabajan en el ámbito del euskera son mujeres.
- La línea de trabajo para la puesta en marcha de las políticas de igualdad en HABE

Cultura:

- El análisis del ámbito de la cultura desde una perspectiva de género. Realización de diagnósticos
- Acciones de coordinación y convergencia en el ámbito de la Cultura. Diseñar y compartir formas (en museos y centros de arte). Poner en vigor los Planes de Igualdad.

- La promoción del empoderamiento de las mujeres en el ámbito cultural.

Actividad Física y Deporte:

- La integración de la perspectiva de género en las políticas deportivas.
- Analizar el proyecto Mugiment desde la perspectiva de género, identificando los obstáculos que dificultan la práctica de actividad física o deporte a mujeres y niñas inactivas y promoviendo acciones para combatirlos.
- La promoción de la igualdad en las federaciones deportivas y el seguimiento de sus acciones.
- Combatir la violencia simbólica y física que sufren las mujeres deportistas
- El análisis de los servicios técnicos y médicos desde la perspectiva de género y su adecuación a las diferentes necesidades de mujeres y hombres
- El análisis de la situación de los deportistas de alto nivel se realiza desde la perspectiva de género.
- Analizar la medicalización desde la perspectiva de género. Investigar el diferente impacto de anabolizantes
- El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los estudios y actividades formativas deportivas.
- Reducir las brechas entre mujeres y hombres en las profesiones del deporte.
- Se trabajará con las federaciones para que las actividades que realicen las mujeres dentro de las modalidades de deporte vasco sean aceptadas dentro del deporte federado

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ MEDIDAS ORIENTADAS A ELIMINAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOVER LA IGUALDAD, ASÍ COMO A INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO

Viceconsejería de Política Lingüística:

- Se consolida la Comisión de “Genero eta Hizkuntza” (creada en 2019) como foro para futuras líneas de trabajo (incluido el Consejo Asesor del Euskera) (15.000 €).
- Se organizan Jornadas sobre "Genero eta Hizkuntza" y se socializa la experiencia y conocimiento de la Comisión de “Genero eta Hizkuntza ” (30.000 €).
- Se consolida la Comisión Bilateral HPS-Emakunde e impulsa proyectos conjuntos.
- Se consolida el grupo de trabajo de Igualdad creado en el seno de la Viceconsejería de VPL.
- Se creará la convocatoria de becas "Berdintzen", que se editan con el objetivo de impulsar trabajos de investigación que aúnen género e igualdad lingüística. Se recogerán los trabajos de investigación que abordan conjuntamente el proceso de revitalización de la lengua minorizada y los procesos de igualdad de género (30.000 €).
- La promoción del procesador de textos para evitar el lenguaje sexista (10.000 €).
- Publicar un diccionario terminológico en euskera en el ámbito de la igualdad y el feminismo (Euskalterm). (10.000 €)
- Promover publicaciones y actividades diversas que aúnen género y lenguaje, especialmente de cara a su difusión (40.000 €)
- Se impulsarán publicaciones, proyectos y propuestas de colaboración que aúnen género y lengua.
- El "estudio para la incorporación de la perspectiva de género en el estudio sociolingüístico" realizado por encargo en 2019 (investigadoras: Marta Luxan Serrano y Jone Miren Hernandez Garcia; AFIT, UPV/EHU) aborda las nuevas medidas y líneas abiertas.
- Se ha organizado junto con el IVAP el curso "perspectiva de género en la política lingüística", dirigido al personal técnico de euskera del Gobierno Vasco. Una vez evaluada la iniciativa, se prevé replicar.
- Seguir impulsando políticas de igualdad en HABE de forma coordinada.

Viceconsejería de Cultura:

- A través de la formación orientada a la práctica de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de cultura y patrimonio cultural, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de las políticas de género existentes en la actualidad en materia de subvenciones (convocatorias y nombramientos), contrataciones y convenios, actualizándolas y mejorándolas. Asimismo, se diseñará un sistema de seguimiento de sus resultados.

- Se continuará con la elaboración de nuevos informes de reflexión sobre igualdad en el sector cultural y se diseñarán e implantarán sistemas de medición de las políticas culturales. (5.000 €)
- El empoderamiento de las mujeres. Se diseñarán acciones en música, artes escénicas y librería (60.000 €).
- Tras la reflexión sobre el género llevada a cabo en 2019 en todos los subsectores culturales, se pondrán en marcha los programas Teatro, Danza, Libro y Música en el contexto del Consejo de la Cultura.
- Se continuará con el programa (noka) dirigido a las mujeres cineastas (se extraerá del presupuesto de Tabacalera).
- Acciones de coordinación y convergencia. Implantar un sistema de variables de género en los 10 museos de arte más importantes de la CAE (10.000 €).
- El impulso y coordinación de la ejecución del I Plan de Igualdad del Instituto Etxepare, elaborado en 2019, que se extraerá del presupuesto de ETXEPARE.
- Se continuará impulsando y reforzando las políticas de Igualdad de la Orquesta Sinfónica de Euskadi y de la Joven Orquesta de Euskadi (saldrá de la OSE y ego).
- Promover la presencia y participación de las mujeres en el ámbito del patrimonio inmaterial. Se priorizarán los ámbitos en los que participen las mujeres a la hora de definir el patrimonio inmaterial.
- Se priorizará la participación y presencia de las mujeres en las subvenciones destinadas a los museos, bien como organizadoras de las exposiciones, bien como sujeto de las mismas.

Dirección de Actividad Física y Deporte:

- Se incluirán los criterios de distribución de las subvenciones con enfoque de género en las líneas subvencionales que la Dirección convocará para el año 2020 (se obtendrá del Presupuesto de Estructura y Ayuda).
- La promoción de acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en la Asociación de Federaciones Deportivas Vascas; 1. Se realizará un taller de formación específico para las Federaciones Deportivas Vascas para apoyar la implantación de planes de igualdad en las federaciones deportivas. 2. – La convocatoria de subvenciones a las Federaciones Deportivas Vascas para financiar sus programas deportivos incrementará la puntuación del desarrollo de acciones relacionadas con la igualdad (pasará de 10 a 20).
- Se participará en los foros especializados sobre Igualdad y Deporte.
- Creación y difusión de material específico sobre mujeres y deporte (17.000 €)
- Se reforzará el servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo, denominado "ZURE TALDEKOAK GARA". Se prestará asistencia técnica para la puesta en marcha de protocolos de actuación, prevención y apoyo a las entidades deportivas en este tipo de situaciones y formación en este ámbito de las federaciones y demás entidades deportivas (40.000 €).
- En colaboración con Emakunde, se organizará una jornada de formación y sensibilización sobre igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo que se extraerá del presupuesto para el desarrollo de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte.
- Se creará y dinamizará, junto con las Diputaciones Forales, un foro para la igualdad, elaborando una estrategia conjunta de colaboración en este objetivo común.
- Acciones de sensibilización dirigidas al personal de la Dirección de Actividad Física y Deporte (se extraerá del presupuesto de Estructura y Apoyo).
- Se asignará un presupuesto para el desarrollo de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte (70.000 €).

❖ III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE "VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA":

La acción única en el Departamento dentro del Eje III del VII Plan es el servicio denominado "ZURE TALDEKOAK GARA". Tiene por objeto el servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo. Se prevén 40.000 € para llevar a cabo esta acción.

❖ EITB

EITB, por su parte, ha incorporado las siguientes líneas de actuación:

- Realizar un correcto tratamiento informativo de la violencia machista y de sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a la construcción de un relato que contextualice dicha violencia. Todo ello con sujeción a la legislación vigente y en cumplimiento de los compromisos aprobados en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para una comunicación no sexista de la Comisión Asesora Begira.
- Velar por el cumplimiento de los criterios de aceptación de la publicidad y de los instrumentos normativas que hacen referencia a la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, especialmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

(VER EN ANEXO EL INFORME EITB)

6.14. 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 y el 5,7% del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza prácticamente la totalidad del presupuesto departamental:

Tabla 24. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Seguridad.

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
SEGURIDAD	664.141.381
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.214.191
2221. Tráfico	12.646.398
2223. Ertzaintza en Servicio	600.003.402
2231. Atención de Emergencias	4.532.914
4611. Procesos Electorales	16.265.028
5512. Meteorología y Climatología	3.248.038
6113. Juego y Espectáculos	1.919.410
<i>Organismo Autónomo adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	21.312.000

Se destina el 90% del presupuesto a dotar de recursos a la Ertzaintza.

El Departamento otorga pertinencia y relevancia alta y media al 100% de sus programas.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En relación a la planificación presupuestaria del Departamento de Seguridad para 2020 y a la estrategia general prevista para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, estas son las principales medidas a las que se quiere dar prioridad en el próximo ejercicio:

A. LEY 7/2019, DE 27 DE JUNIO, DE QUINTA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

Se dará prioridad a las medidas precisas adoptadas en la Ley 7/2019, de 27 de junio, de Quinta Modificación de la Ley de Policía del País Vasco para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres de la igualdad de oportunidades, integrando la perspectiva de género y los principios expresados en la Ley 4/2005. Las novedades en lo referente a la igualdad de género y en relación a la selección e ingreso son las siguientes:

- Se acomoda la regulación de los órganos de selección a las características de imparcialidad, profesionalidad y especialidad, así como al equilibrio entre hombres y mujeres previstos con carácter general para el funcionariado.

- Se establecen medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los cuerpos policiales y corregir así su escasa presencia actual. Así, se regulan los planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso y carrera profesional; corregir su infrarrepresentación e incrementar la eficacia policial.

Estas medidas de acción positiva a favor de las mujeres en procedimientos selectivos por turno libre implicarán la preferencia de la candidata mujer frente al hombre en determinadas circunstancias, de un modo compatible con los parámetros exigibles en la jurisprudencia comunitaria europea. La medida, que limita su alcance al ingreso por turno libre, tiene como objetivo alcanzar al menos una masa crítica de presencia femenina del 33%.

B. MEDIDAS Y RECURSOS DIRIGIDOS A LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Al igual que en años anteriores, y dada su importancia estratégica en materia de igualdad de mujeres y hombres, se dará prioridad a todas aquellas medidas y recursos dirigidos a la atención de la violencia contra las mujeres. Entre ellas, cabe señalar; el personal de la Ertzaintza dedicado a la atención y protección de mujeres maltratadas (se contabilizaron un total de 78 ertzainas en 2018) y las medidas para la protección a mujeres víctimas de violencia (aplicación de móvil Bortxa y seguridad privada).

Respecto a las iniciativas más novedosas que se desarrollarán en este ámbito a lo largo de 2020, se subrayan dos; por un lado, EBA, el Proyecto de gestión vasco para el tratamiento de casos de VD/VG, que mediante la gestión compartida entre Ertzaintza y Policía Local (y accesible a otras instituciones) tiene como objetivo disponer permanentemente de información actualizada para tomar las decisiones más adecuadas, y, ante todo, minimizar los posibles riesgos para las víctimas. Y, por otro lado, el Plan General de Infraestructuras, que, entre otras cuestiones, prevé continuar en 2020 con la implantación de una serie de medidas y recursos con el objetivo de mejorar la atención que se da a las mujeres víctimas de violencia en dependencias policiales. Por último, señalar que todas las actuaciones que se pongan en marcha en este ámbito, tanto las ya consolidadas como las más novedosas, tendrán como referencia los cambios y mejoras previstas en la modificación de la Ley 4/2005.

C. PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL DE LOS SERVICIOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD (SAAS)

Se destaca que a lo largo de 2020 se elaborará y desarrollará el Plan de Igualdad para el personal laboral de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad (SAAS). Este Plan para la Igualdad fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, la distribución de responsabilidades, así como el establecimiento de pautas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El Plan, que contará con un proceso participativo en su diagnóstico y elaboración, incidirá en el total de la plantilla de personal laboral del Departamento de Seguridad y contará con procesos de evaluación continuos. En paralelo, en 2020, se reforzará la formación continua que en materia de igualdad se imparte a trabajadoras y trabajadores de dicho personal.

D. PROCESOS ELECTORALES

En previsión de la convocatoria electoral autonómica en 2020, la Dirección de Procesos Electorales prevé desarrollar una serie de actuaciones con perspectiva de género con las que se quiere avanzar en este ámbito. Entre ellas, cabe destacar las siguientes: se introducirán sistemáticamente los datos desagregados por sexo en webs y publicaciones, se trabajará sobre la posibilidad de incluir en subvenciones electorales medidas para favorecer la igualdad en los partidos políticos; se introducirán datos desagregados por sexo en la web electoral y sus respectivas publicaciones; y por último, se introducirá el análisis de género en las publicaciones sobre historia de las elecciones autonómicas así como el dato estadístico de sexo en la documentación propia del proceso electoral.

E. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

Para finalizar, en lo relativo a la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en 2020 se seguirán con los objetivos y las medidas correspondientes a su propio Plan de Igualdad (Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias. 2017-2021); integrar la gestión para la igualdad en la organización de la Academia, impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad, incluir contenidos relativos a la

igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público, incorporar la igualdad en la comunicación, integrar el principio de igualdad en la normativa, incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios, etc.

En 2020, y tal y como se ha mencionado al comienzo de este apartado, serán clave para la Academia todas las afecciones derivadas de la Ley 7/2019, que habilita a esta, entre otros aspectos, como órgano permanente de selección. Debido a los cambios introducidos en dicha Ley, se procederá a un análisis pormenorizado del peso de la variable sexo en los resultados de las pruebas de acceso y las derivadas de la licencia de parentalidad en la selección y en la formación de los colectivos que conforman el Sistema Vasco de Seguridad Pública.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ Programa 2211.- ESTRUCTURA Y APOYO:

En relación al programa de “Estructura y apoyo”, desarrollado por la Dirección de Gabinete, la Dirección de Comunicación y la Dirección de Régimen Jurídico, Servicios y Procesos Electorales (este último con un programa presupuestario propio que se analizará más adelante), una de las actuaciones estratégicas para este próximo 2020 será todo lo referido a la ejecución de la nueva Ley 7/2019, de 27 de junio, de Quinta Modificación de la Ley de Policía del País Vasco.

A su vez, desde este programa se garantizará la inclusión de la perspectiva en todas las labores de comunicación y difusión informativa a medios de comunicación y ciudadanía, también por medio de las webs y redes sociales. A nivel interno, se implementará la coordinación del Grupo Técnico Departamental de Igualdad (GTD) encargado de supervisar e impulsar las medidas recogidas en el Plan de Igualdad del Departamento.

❖ Programa 2223.-ERTZAINZA EN SERVICIO:

En relación al programa presupuestario “Ertzaintza en servicio”, además de las actuaciones correspondientes al ámbito de la atención de la violencia de género, son destacables las acciones dirigidas al personal laboral SAAS. A lo largo de 2020 se diseñará e implementará un Plan de Igualdad dirigido a la plantilla, cuyo presupuesto para 2020 será de 7.477,80 €. Así mismo, en 2020 se dará continuidad a la formación dirigida a esta plantilla con un presupuesto estimado de 9.000 €, con el objetivo de dotarles de herramientas para aplicar la perspectiva de género en su actuación administrativa diaria.

❖ Programa 2221.-TRÁFICO:

Las actuaciones más relevantes que incluyen la perspectiva de género son las siguientes; para la Jornada Profesional prevista en 2020, se pondrá especial interés en contratar ponentes de ambos sexos, en que las ponencias integren un lenguaje inclusivo, y en que el material que se distribuya introduzca la perspectiva de género; en cuanto a la información disponible en la Web se revisará periódicamente antes de subirla para que Las actuaciones del área de educación y formación vial, con el objetivo seguir trabajando y realizando mejoras en la introducción de la perspectiva de género.

Respecto a la gestión del número de información de tráfico en la actualidad no constan datos desagregados por sexo de las personas usuarias del servicio, aunque la Dirección de Tráfico está tratando de introducir mecanismos que en el futuro puedan desagregar por sexo este dato.

❖ Programa 2231.- ATENCIÓN DE EMERGENCIAS:

La previsión es seguir trabajando en la incorporación de la variable sexo en la recogida de datos y explotación estadística de manera que se puedan identificar desigualdades entre mujeres y hombres y adoptar medidas correctivas. Otro de los objetivos es continuar avanzando en la introducción de la perspectiva de género tanto en la formación (personal técnico y voluntariado) como en las visitas al Centro de Coordinación de Emergencias. En este ámbito, así mismo, continúa siendo estratégica la reducción de la brecha de género tanto en el voluntariado (ámbito tradicionalmente muy masculinizado) como en el uso de redes sociales.

❖ Programa 4611.- PROCESOS ELECTORALES:

En relación al programa presupuestario de Procesos Electorales, y con el objetivo puesto en la convocatoria de las elecciones autonómicas, además de las actuaciones ya mencionadas, también se pretende abordar la introducción en la contratación de las campañas publicitarias institucionales de las elecciones de exigencias relativas a la perspectiva de género y la posibilidad de actualizar el estudio “Democracia paritaria en Euskadi. 2001-2016” debido a los múltiples procesos electorales recientes.

❖ Programa 5512.- METEOROLOGÍA Y CLIMATOLOGÍA:

En 2020 se seguirá poniendo el foco en avanzar en la incorporación de la variable sexo en la recogida de datos y explotación estadística que realice esta dirección. Así mismo, se busca avanzar en la formación de todo el personal técnico, fundamental para integrar la perspectiva de género en la planificación. Se mantendrá una especial atención en buscar la participación de mujeres expertas en las jornadas y eventos que organice la DAEM, así como en el uso no sexista del lenguaje en todos los contenidos e imágenes que se difunden a través de diversos canales (app, redes sociales, televisión y radio), sin perder de vista la brecha de género detectada en el uso de las nuevas tecnologías.

❖ Programa 6113.- JUEGO Y ESPECTÁCULOS:

Se destinará en 2020 un total de 100.000 € a la puesta en marcha del Observatorio de Juego de Euskadi, que, entre otras muchas cuestiones, analizará los datos obtenidos con perspectiva de género, lo que posibilitará la realización de un estudio. La Dirección prevé que este pueda tratar sobre el juego y la iconografía que se utiliza en las propias máquinas. Así mismo, se prevé destinar una partida dirigida a la implementación de un programa sobre juego responsable y otra a campañas publicitarias (30.000 € y 15.000 € respectivamente). Está previsto introducir el análisis de género en ambas actuaciones.

❖ Programa 2224.- ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS:

Destaca como medida estratégica en materia de igualdad la implementación de las 24 medidas recogidas en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombre de la AVPE. Entre ellas; capacitar en igualdad al personal de la Academia, incorporar la igualdad en la comunicación, incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, consolidar la oferta formativa sobre violencia contra las mujeres e identificar las necesidades y dificultades de conciliación de la plantilla.

Así mismo, en 2020, será muy estratégica la función de la Academia como órgano permanente de selección especializado en los procesos selectivos de la Ertzaintza y en aquellos de policías locales en que se le encomiende por las administraciones locales, en relación a la implementación de medidas positivas recogidas en la Ley 7/2019, de 27 de junio, de Quinta Modificación de la Ley de Policía del País Vasco.

❖ III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA LA CAE “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

A. VIOLENCIA DE GÉNERO

La misión de la Ertzaintza en relación a las víctimas de violencia de género es atenderlas, analizando cada caso con su correspondiente nivel de riesgo, estableciendo las medidas de protección necesarias, e informando a la víctima sobre sus derechos, así como participando activamente en aquellas actividades que tratan de prevenir situaciones de riesgo derivadas de la violencia de género, relacionadas con las funciones propias de la Protección Ciudadana.

Se trata, por un lado, de prestar servicios en funciones de policía judicial, en relación a la investigación de infracciones penales referidas a este tipo de violencia, y por otro, cumplir con las medidas de protección a las víctimas establecidas por la Autoridad Judicial.

En 2020 un total de 78 ertzainas se dedicarán a la atención especializada de esta problemática. En función del riesgo establecido para cada caso (básico, moderado, alto y especial) la Ertzaintza asigna determinadas medidas de protección, entre otras; la formación en medidas de autoprotección, la oferta de App Bortxa o App 112 SOS Deiak, la oferta de acompañamiento al Juzgado a 1ª comparecencia, vigilancia sobre rutinas y zonas, activación

de contra vigilancias, gestión de pulsera electrónica ante el Juzgado (en caso de medida de alejamiento) y oferta de vigilancia permanente en los casos de riesgo especial.

Poniendo el foco en el presupuesto, en 2020, se realizará un gasto aproximado de 55.000 € en la app Bortxa, aplicación que permite a las mujeres establecer un enlace directo para caso de emergencia con el centro de coordinación de la Ertzaintza y con la comisaría que lleva su caso. Cabe subrayar que, de las mejoras más destacables en relación a esta aplicación, e implementada en 2019, ha sido la posibilidad de instalarla en el teléfono personal de la víctima. Otra de las medidas prevista para la protección de la víctima es la partida en relación a la seguridad privada, a la que en 2020 se destinarán 7.800.000 €.

En este ámbito, cabe subrayar la puesta en marcha de EBA, el Proyecto de gestión vasco para el tratamiento de casos de VD/VG, para el cual se destinarán un total de 90.000 €. Dicho proyecto pretende disponer permanentemente de información actualizada para tomar las decisiones más procedentes en relación a los casos de violencia de género, anteponiendo, en todos los casos, la minimización de los posibles riesgos para las víctimas.

Otra de las mejoras a implementar a lo largo de 2020, y enmarcada en el Plan General de Infraestructuras, es la renovación de la comisaria de Hernani, que con un presupuesto de 375.000 €, abordará, entre otras cuestiones, la implantación de una serie de medidas y recursos con el objetivo de mejorar la atención que se da a las mujeres y menores víctimas de violencia en estas dependencias policiales. Se diseñarán espacios amables, se identificarán espacios adecuados al género, proponiendo salas de atención a la ciudadanía específicas para la atención de violencia de género, más amplias, amables, con luz natural y mobiliario adaptado a las necesidades, con salas próximas para las y los familiares, un acceso directo sin barreras y con aseos adaptado que incorporarán cambiadores, todo ello con el objetivo de facilitar la atención y la estancia de las mujeres en dicha comisaria. En los próximos años el objetivo es acometer estas mejoras en otras comisarías de la CAE.

Cabe señalar que no es posible calcular una cifra exacta del total de esta partida destinado a la mejora de la atención a mujeres, ya que se trata de una partida que contempla mejoras a diferentes niveles.

B. TRATA DE SERES HUMANOS

En relación a la Trata de Seres Humanos, la previsión para el 2020 es seguir con todas las actuaciones relacionadas con el Plan Estratégico de la Ertzaintza en esta materia. Su ejecución implica la participación de toda la estructura policial, potenciando la transversalidad entre las distintas Unidades de Inteligencia, Protección Ciudadana e Investigación.

Entre las actuaciones del Plan para 2020 destacan las siguientes; la organización de jornadas específicas de actualización de la formación para agentes de la Ertzaintza que conforman los equipos de Trata de Seres Humanos, la organización y promoción de jornadas abiertas dirigidas a todas y todos los agentes con el objetivo de concienciar y sensibilizar, seguir fomentando alianzas externas mediante el trabajo en red con las ONG de nuestro entorno, fomentar la presencia de sobrevivientes de trata (mediadoras) en las investigaciones policiales que se lleven a cabo y la organización de una jornada de concienciación sobre la Trata para todos los grupos intervinientes en el Plan de la Ertzaintza y que cuente con la participación de personas ajenas a la Ertzaintza (ONGs, EMAKUNDE, Víctimas de Trata,...). Así mismo, se seguirá colaborando activamente con Emakunde y con los distintos proyectos de la Unión Europea.

6.15. 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 y el 1,9% del presupuesto general de la CAE.

Prácticamente la totalidad de su presupuesto se ha analizado. En concreto:

Tabla 25. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Trabajo y Justicia

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
TRABAJO Y JUSTICIA	221.427.782
1411. Administración de Justicia	142.634.567
1412. Justicia	40.307.179
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Justicia	2.081.940
3112. Trabajo	16.112.240
3212. Economía Social	5.709.856
<i>Organismo Autónomo adscrito al Departamento. Presupuesto total:</i>	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.582.000

Al igual que en ocasiones anteriores, el 100% del presupuesto es pertinente al género y de relevancia alta y media. 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.

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.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La estrategia general del Departamento de Trabajo y Justicia en materia de igualdad de mujeres y hombres se basa en una serie de prioridades y actuaciones que tienen, como fin último, reducir las desigualdades de género y promocionar una igualdad real y efectiva.

Dicha estrategia se encuentra diseñada tomando como referencia el VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Trabajo y Justicia (2018-2021), el Programa de Gobierno XI Legislatura (2016-2020) y los planes sectoriales departamentales como son, entre otros, el V Plan de Justicia Juvenil (2019-2023) y la Estrategia vasca de Salud y Seguridad en el Trabajo (2015-2020); y se verá reflejada en los Presupuestos 2020.

A. BUEN GOBIERNO

El Departamento de Trabajo y Justicia continuará trabajando para la progresiva integración de la perspectiva de género en la actuación pública contribuyendo, así, al avance hacia el BUEN GOBIERNO. Partiendo del compromiso político para impulsar aquellas medidas que permitan este avance, en el año 2020 se prevén una serie de

actuaciones entre las que se encuentran: el incremento del presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad del departamento; la capacitación del personal en materia de igualdad con el fin de integrar el enfoque de género en su intervención y en los procedimientos de trabajo; la incorporación del principio de igualdad en la normativa y en los planes estratégicos departamentales; la colaboración en el diseño de la nueva Estrategia Vasca de Seguridad y Salud laborales y el sistema de gestión de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Todo ello apoyado en el desarrollo de una estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad en el departamento, con su participación en grupos de coordinación sectoriales y la asignación de un presupuesto específico.

B. TRABAJO

En el ámbito de TRABAJO, la estrategia definida se centra, principalmente, en reducir la brecha salarial en las empresas de la CAE y en mejorar el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en las empresas. Para ello, el Departamento de Trabajo y Justicia es uno de los principales impulsores de la 'Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi' con el que el Gobierno Vasco persigue abordar, de forma multidimensional, los diversos factores que afectan a la desigualdad salarial y poner en marcha la estrategia que permita luchar de forma más eficaz para reducir el 24,4% de brecha salarial que, actualmente, existe en la CAE.

A través de un total de 16 acciones contempladas en dicho Plan Operativo, el Departamento de Trabajo y Justicia centrará su actuación en desarrollar campañas específicas contra el fraude laboral y todo aquello considerado discriminatorio para las mujeres o que, en general, incumple las obligaciones que la legislación en vigor impone en materia de igualdad y llevará a cabo un proyecto piloto de análisis de la perspectiva de género en los convenios colectivos.

Por otra parte, continuará trabajando en la consolidación de la Mesa de Diálogo Social y en la promoción de planes de formación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales) La inclusión de la igualdad como factor básico está reflejada en los motivos presupuestarios para el desarrollo de la 'Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales', siendo ésta la aportación vasca a la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo. Por tanto, es línea de impacto presupuestario el asumir, como un objetivo central, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género.

Asimismo, Osalan prevé promover la cultura de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, a través de la difusión de los materiales que se van generando sobre seguridad y salud laboral y género. Se plantea generar y difundir conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género, a través del desarrollo de informes de situación, estudios y del diseño de formación para agentes claves en la seguridad y salud laborales. Otro de sus objetivos estratégicos es incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través de la elaboración de materiales para algunos sectores laborales específicos y el pilotaje en empresas de materiales ya elaborados. Y, por último, Osalan también contempla entre sus acciones desarrollar 'Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales'.

C. JUSTICIA

Por su parte, en el ámbito de JUSTICIA, el Departamento ha establecido como prioridades garantizar la protección y la atención integral a las mujeres y menores víctimas de la violencia contra la mujer; e incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

Para ello, se implementará un proyecto piloto de acompañamiento integral de víctimas de violencia de género a actuaciones judiciales y se redimensionará presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al Programa Gakoa.

Además, ha negociado, durante este año, un nuevo convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía que conlleva el aumento del número de personas letradas en todos los partidos judiciales garantizando, así, tanto la asistencia jurídica gratuita, presencial e inmediata, a víctimas de violencia de género, doméstica o contra la libertad sexual; como la formación en materia de violencia de género e igualdad de mujeres y hombres destinada al personal funcionario de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y personal de otros juzgados donde se realizan guardias (Juzgados de Instrucción), a letrados y letradas y a procuradores y procuradoras que trabajen en turno de oficio de violencia de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO:

- Incrementar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad del Departamento
- Desarrollar una estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad en el departamento, con su participación en grupos de coordinación para la elaboración de planes sectoriales y la asignación de un presupuesto específico.
- Integrar el principio de igualdad en la normativa, incluyendo las recomendaciones realizadas por Emakunde en los informes de impacto de género y sistematizando el principio de igualdad en los informes jurídicos del Departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos y planes estratégicos del Departamento
- Capacitar al personal del Departamento en materia de igualdad con el fin de integrar el enfoque de género en su intervención y en los procedimientos de trabajo. En concreto, diseñar y comenzar la impartición de formación en materia de igualdad y salud laboral para el personal de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales a partir del diagnóstico de necesidades formativas realizado.
- Incorporar la perspectiva de género en la nueva Estrategia Vasca de SST.
- Incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

❖ ÁMBITO DEL TRABAJO

Se consideran prioritarias las actuaciones dirigidas a reducir la brecha salarial en Euskadi y contempladas en la, anteriormente mencionada, 'Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi':

- Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género
- Continuar con las campañas de actuación específicas de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres
- Poner en marcha el plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial
- Continuar desarrollando campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo dirigidas tanto a empresas como a la población en general
- Elaborar un estudio sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva
- Realización de informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco
- Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 375.000 euros.

Asimismo, se encuentran planificadas otras actuaciones cuyo objetivo es, también, mejorar las condiciones laborales de las mujeres en las empresas de la CAE:

- Llevar a cabo la modificación del Decreto 191/2003, que regula las subvenciones a los planes de formación de los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales)
- Continuar con la publicación mensual de las estadísticas socio-laborales y la elaboración de la memoria anual
- Desarrollar los objetivos contemplados en la '*Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales*'.

Por otra parte, para fomentar y promover el tejido empresarial de economía social, en 2020 hay previsto impulsar una serie de programas subvencionadores:

- Orden subvencional por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción territorial planificada de empresas de economía social.
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social.
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la participación de personas trabajadoras en empresas
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la difusión e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial de la CAE.

❖ ÁMBITO DE LA JUSTICIA:

Se consideran prioritarias las actuaciones dirigidas a garantizar la protección y la atención integral a las mujeres y menores víctimas de la violencia contra la mujer; e incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.

- Asistencia a los órganos judiciales en el ámbito de la justicia penal de adultos, para garantizar adecuadamente los derechos de las víctimas y posibilitar el incremento de la aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad
 - o Implementar un proyecto piloto de acompañamiento integral de víctimas de violencia de género a actuaciones judiciales
 - o Redimensionar presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al Programa Gakoa.
- Poner en marcha el nuevo convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía que conlleva el aumento del número de personas letradas en todos los partidos judiciales garantizando, así, tanto la asistencia jurídica gratuita, presencial e inmediata, a víctimas de violencia de género, doméstica o contra la libertad sexual; como la formación en materia de violencia de género e igualdad de mujeres y hombres destinada al personal funcionario de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y personal de otros juzgados donde se realizan guardias (Juzgados de Instrucción), a letrados y letradas y a procuradores y procuradoras que trabajen en turno de oficio de violencia de género.
- Sostenimiento y mejora de los instrumentos de ejecución de las medidas judiciales en materia de menores, atendiendo al carácter mixto sancionador y educativo que las caracteriza, con tratamientos individualizados y estándares de calidad
- Continuar con la gestión y mejora de los Puntos de Encuentro Familiar
- Implementar un Plan de Formación dirigido al personal al servicio de la Administración de Justicia
- Implementar un Plan de Formación dirigido a los miembros de la carrera judicial y fiscal y del cuerpo de letrados y letradas de la Administración de Justicia
- Desarrollar el Plan Estratégico de la Viceconsejería de Justicia y analizar la viabilidad de un Plan Estratégico Justicia en la CAE (2021-2025)

❖ OSALAN - INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES:

- Promover la cultura de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
 - Difundir mediante soportes audiovisuales el argumentario para promover la integración de la perspectiva de género en la PRL.
- Generar y difundir conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
 - Profundizar en el conocimiento sobre la situación de las personas empleadas de hogar en relación con la seguridad y salud laborales.
 - Desarrollar el estudio sobre los factores de género que influyen en PRL.
 - Diseñar y comenzar la impartición de formación en materia de salud laboral y género dirigida a agentes clave para la seguridad y salud laboral (Personal técnico y sanitario de los SSPP y delegados y delegadas de prevención, así como alumnado del máster de PRL).
 - Difundir las orientaciones para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y sensibilizar en torno a esta materia.
- Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
 - Elaborar materiales para la gestión preventiva en el sector del Trabajo de hogar.
 - Ampliar a nuevas empresas el pilotaje del material Pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva y elaborar material formativo para su difusión.

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias, Osalan prevé un presupuesto de 67.000 euros. No obstante, sólo se han señalado las actuaciones prioritarias y las cantidades económicas estimadas para el desarrollo de estas. No se ha señalado el coste de otras actuaciones habituales del organismo y no se ha señalado el coste estimado de personal de Osalan de las ocho personas pertenecientes al grupo de género, que no es un grupo de impulso de las políticas, sino un grupo de ejecución de actuaciones que dedica una parte importante de su jornada al desarrollo de materiales, informes y sensibilización/formación sobre género y salud laboral.

Respecto al plan de brecha salarial, el plan para la igualdad de Osalan en su totalidad es una acción de dicho plan ya que dada la naturaleza multifactorial de la brecha salarial la eliminación de brechas de género en las condiciones laborales y en la salud laboral que pretende este plan para la igualdad puede incidir en factores que mantienen la brecha salarial si bien de una forma indirecta.

Por último, respecto a las acciones para erradicar la violencia contra las mujeres, Osalan tiene previsto continuar la colaboración con Emakunde en la difusión del material elaborado para prevenir y actuar en contra del acoso sexual y por razón de sexo y en la sensibilización sobre esta materia. No hay un coste estimado puesto que es una actuación a ejecutar por parte del grupo de género.

7. CONCLUSIONES

El diseño de unos presupuestos con enfoque de género está íntimamente relacionado con una buena planificación con perspectiva de género, orientada a resultados y basada en diagnósticos socio-económicos que permitan conocer la situación diferencial de mujeres y hombres desde un enfoque de interseccionalidad. Esta forma de presupuestar supone un cambio de paradigma y, como tal, requiere de tiempo y determinación.

El Gobierno Vasco, a través de su Programa de Gobierno para la Legislatura y los planes y estrategias que lo contienen, apuesta por impulsar el proceso de diseño de presupuestos con enfoque de género. Aunque en grados y formas diferentes, todos los departamentos se han sumado ya a este proceso y brindan información cada vez de mayor calidad. Es de reconocer, en este sentido, el enorme compromiso y esfuerzo que, el Departamento de Hacienda y Economía, Emakunde y las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos, están demostrando para avanzar en la elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género.

Para la elaboración de estos presupuestos 2020, las Directrices Económicas otorgan prioridad a las actuaciones, de los diferentes departamentos de gobierno, que contribuyan a reducir la brecha salarial, a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito personal, familiar y laboral y a la lucha contra la violencia machista. En este sentido, el Departamento de Hacienda y Economía ha solicitado a todos los departamentos que envíen, con carácter previo al resto de documentación, el presupuesto de las actuaciones que consideran prioritarias de forma que pueda ser tenida en cuenta en las asignaciones presupuestarias. También les ha requerido, por primera vez, un informe departamental donde, entre otras cuestiones, detallen las actuaciones que van a llevar a cabo para reducir la brecha salarial y combatir la violencia contra las mujeres. Fruto de ello es la información que se brinda en el presente informe.

Respecto al presupuesto general de la CAE, se constata que, al menos, el 0,83%, se va a destinar al plan contra la brecha salarial y el 0,2% a la lucha contra la violencia machista. A esto habría que añadir la contribución de Osakidetza e EITB, con la ejecución de sus planes de igualdad, a la reducción de la brecha salarial en sus organizaciones y al eje de actuación "Vidas libres de violencia contra las mujeres". Además, a este eje de intervención contribuyen también todas las actuaciones que se van a desarrollar con el objetivo específico de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad, así como aquellas otras, aunque en menor medida, que se diseñan con perspectiva de género. En este sentido, para este informe se ha podido identificar actuaciones que incorporan, aunque en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2020, que representan el 10,5% del presupuesto general de la CAE.

Por último, la aplicación a los contratos públicos durante el ejercicio 2020, de la "Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública" aprobada en Consejo de Gobierno el 5 de marzo de 2019, contribuirá de manera significativa a reducir la brecha salarial en las empresas del País Vasco.

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

8. ANEXOS

8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

1. INFORME DEPARTAMENTAL DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2020

El informe departamental consta de cuatro apartados:

1. Estrategia general del Departamento
2. Diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen principalmente las actuaciones del Departamento
3. Actuaciones relevantes del Departamento
4. Anexo: formularios P20-Gen

Al Grupo EITB y al Grupo OSAKIDETZA por su carácter de ente público de derecho privado, se les ha solicitado además un análisis desde la perspectiva de género del personal a su servicio.

2. FORMULARIO P20-GEN DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

El formulario P20-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 que incluyan obligaciones de igualdad.
 - 3.2. Relevancia al género del programa
4. Análisis del programa de relevancia alta o media:
 - 4.1. Listado de objetivos del programa gestionados por OOAA y otras entidades públicas adscritas al Departamento
 - 4.2. Listado de objetivos del programa considerados de relevancia baja o no pertinentes
 - 4.3. Análisis de la población sobre la que incide principalmente el programa: condiciones de vida de las mujeres y los hombres
5. Reflexión y propuestas de mejora del programa:
 - 5.1. Avances respecto a ejercicios anteriores
 - 5.2. Medidas correctoras de mejora dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y sus resultados esperados
 - 5.3. ¿Cuál ha sido el proceso que se ha seguido para la cumplimentación del formulario? ¿En qué medida se han tenido en cuenta las observaciones planteadas por la unidad de igualdad? Propuestas de mejora

8.2. PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la tabla que se muestra a continuación, se ofrecen cifras globales, ya que todavía no se han establecido unos criterios claros que permitan afinar mejor el presupuesto. Por contra, el presupuesto a cargo del capítulo I con sus correspondientes actuaciones estén diseñadas con perspectiva de género o en proceso de diseñarse, no se reflejan en la tabla.

ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO	Diseñado con perspectiva de género	En proceso de diseño con perspectiva de género	PRESUPUESTO 2020 IDENTIFICADO
LEHENDAKARITZA			
3223. PROGRAMA EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	X		6.281.388
1121. PROGRAMA ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI (unidad administrativa de igualdad)	X		5.000
Impulso y coordinación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial	X		45.000
Asesoramiento experto en todas las materias relacionadas con la actividad diaria del Lehendakari así como mantener información actualizada de la evolución de la opinión pública	X		302.700
Planificación estratégica y departamental		X	16.000
Participación en órganos de carácter interdepartamental e interinstitucional e impulso de proyectos interdepartamentales		X	17.150
Gestión de recursos humanos de la Presidencia		X	1.200
Establecer, diseñar, dirigir y coordinar la política informativa y de comunicación del gobierno, a través de los medios de comunicación social de cualquier tipo.	X		330.000
Garantizar la adecuada difusión de las acciones del Gobierno, incluidas las relativas al Lehendakari y al área de portavoz del Gobierno.	X		41.081
Campañas publicitarias y medidas de sensibilización social, así como la difusión de las acciones del Gobierno Vasco y sus Departamentos.	X		400.000
Difusión de forma transparente vía internet y redes sociales de la actuación institucional del Gobierno y del Lehendakari.	X		69.601
Abrir propuestas de Gobierno para la participación on-line de la ciudadanía.	X		69.601
Impulsar la participación activa en redes sociales.		X	88.196
Liderazgo institucional y concienciación en el ámbito del Gobierno Abierto.		X	69.601
Producción audiovisual.	X		236.302
1311. PROGRAMA ACCIÓN EXTERIOR			
Difusión de la marca Euskadi Basque Country: estrategia y Fondo Euskadi Basque Country.		X	300.000
Impulsar la implementación de la Agenda 2030 en Euskadi, incluyendo el Fondo Municipal.		X	200.000
Fomentar la inteligencia competitiva y el conocimiento en internacionalización. Becas y Learning Tour.		X	340.000
Impulsar la participación de Euskadi en los procesos de decisión de la UE		X	550.000
Facilitar la participación de los agentes vascos en los proyectos y acciones de la UE: cooperación transfronteriza.		X	550.000
Impulso de los intereses sectoriales vascos en el extranjero: viajes.		X	200.000

Desarrollo y consolidación de alianzas estratégicas: línea de apoyo a proyectos de asistencia técnica (tanto en relaciones exteriores como en asuntos europeos).		X	115.000
Diasporizar la sociedad vasca y fortalecer la comunidad vasca en el extranjero		X	202.000
1621. PROGRAMA VÍCTIMAS Y DERECHOS HUMANOS			
Impulsar estudios de clarificación y gestión del pasado		X	170.000
Prestar solidaridad, atención y apoyo a todas las víctimas		X	3.100.000
Política penitenciaria		X	35.000
Gestión positiva de la diversidad		X	100.000
Promoción de la solidaridad		X	180.000
Educación		X	375.000
Divulgación		X	180.000
Participación		X	1.100.000
Colaboraciones estratégicas		X	250.000
Acción internacional		X	210.000
4622. INSTITUTO DE LA MEMORIA, LA CONVIVENCIA Y LOS DERECHOS HUMANOS - GOGORA			
Esclarecimiento de la verdad de la Memoria histórica	X		90.000
Creación de un fondo audiovisual sobre Memoria reciente	X		90.000
Creación de recursos para la actividad divulgadora de Gogora	X		80.000
Identificación de espacios de Memoria histórica	X		100.000
Aportaciones educativas de la Memoria reciente	X		20.000
TOTAL	8.160.673	8.349.148	16.509.821
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO			
1121. PROGRAMA ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		12.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	X		7.000
1213. PROGRAMA FUNCIÓN PÚBLICA, SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL			
Regular de forma eficaz y eficiente así como bajo los principio de calidad, excelencia e igualdad de mujeres y hombres las condiciones de trabajo del personal adscrito a la Administración General, OOAA Y Sociedades Públicas	X		43.000
Desarrollar una cultura de prevención de riesgos laborales con enfoque de género que repercuta positivamente en la salud laboral del personal adscrito a la Administración General, sus OOAA Y Sociedades Públicas	X		9.000
1214 INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES			
Proporcionar soporte, mantenimiento y mejora de los sistemas de información de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos :Encargo General (realizar las tareas de explotación, gestión y soporte técnico necesarias para que un producto o una aplicación pueda operar dentro de la infraestructura del Gobierno Vasco) y Encargo Migración Office365		X	27.022.953
Prestar y garantizar el servicio de transporte y difusión de las señales de telecomunicaciones		X	1.048.350
Prestar y garantizar el servicio de comunicaciones de la Red Corporativa del Gobierno Vasco.		X	2.880.000

Completar el despliegue de la Banda Ancha de nueva generación en núcleos de población en emplazamientos periféricos: Ayuda a la extensión de redes de Banda Ancha de nueva generación en núcleos de población de Euskadi para contribuir a la reducción de la brecha digital		X	1.200.000
1216. IVAP. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.			
Coste Unidad Administrativa de Igualdad – UAI (nueva creación)	X		59.061
Impulsar la formación en igualdad	X		39.000
TOTAL	169.061	32.151.303	32.320.364
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS			
7211. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		6.800
Gestión de Recursos Humanos		X	1.500
5141. PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE			
Ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera	X		65.000
OTEUS. Conocimiento de la composición de la plantilla de las empresas del Sector	X		50.000
Potenciar la información sobre la red de transporte público en función de su uso en el portal Moveuskadi.com	X		168.000
5413. TECNOLOGÍA			
Programa Hazitek	X		63.940.779
Programa Bikaintek	X		2.076.460
Programa Emaitek		X	61.378.000
Programa Elkartek	X		31.815.000
Nominativa Elhuyar		X	300.000
7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL			
Ayudas LEADER (líneas 1, 2, 3 y 5) (objetivos 1 y 2 DR)		X	1.250.000
Ayudas EREIN privados (objetivo 2 DR)		X	1.525.000
Ayudas Eventos Sociales (objetivo 4 DR)		X	200.000
Proyecto LABEAN (objetivo 4 DRL)		X	126.750
Ayudas alojamientos para personal temporero (objetivo 9 DR)		X	70.000
Censo Agrario (fase 1)	X		70.000
Apoyo a las Agrupaciones de Productores Agrarios		X	500.000
Apoyo a sectores en crisis		X	150.000
Apoyo a la reestructuración de subsectores (agroambiental de cultivos extensivos)		X	1.250.000
Apoyo a la vertebración sectorial.		X	1.404.000
Impulso del Estatuto de las Mujeres Agricultoras	X		50.000
7112. PESCA			
Programa Operativo FEMP: mejora de estructuras comerciales y pesqueras (incluida la parada temporal de la flota)	X		5.408.821
Programa Operativo FEMP: ayudas al desarrollo local participativo de zonas pesquera s+ Gastos de funcionamiento del GALP	X		2.863.780
Programa Elkartek, ayudas a asociaciones profesionales	x		180.372

7113. PROMOCIÓN Y CALIDAD ALIMENTARIA			
Fomento de participación de agricultores y agricultoras en regímenes de calidad	X		60.000
Fomentar las actividades de promoción de agricultores de productores	X		200.000
7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENDEDORES			
Programa Gauzatu	X		28.000.000
Programa Indartu	X		6.000.000
Programa Bideratu	X		3.000.000
Subvención nominativa al Festival de Cine		X	175.000
7213. SEGURIDAD INDUSTRIAL			
Subvención Clusters		X	693.598
Subvenciones a Confebask, Adeg, Cebek y Sea		X	681.000
7214. INNOVACIÓN Y ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD			
Fomento de la competitividad empresarial a través de la Promoción de la Gestión Avanzada	X		900.000
5413. CONSORCIO CIENTÍFICO - TECNOLÓGICO VASCO			
Plan estratégico con perspectiva de género		X	200.000
TOTAL	144.855.012	69.904.848	214.759.860
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES			
3111. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		15.000
3121. INCLUSIÓN SOCIAL			
Atender a situaciones de Emergencia Social		X	27.500.000
Intervenir en procesos de Inclusión Social con personas vulnerables		X	400.000
3123. SERVICIOS SOCIALES			
Servicio de información y atención a mujeres víctimas doméstica o por razón de sexo (SATEVI).	X		458.078
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.	X		1.300.000
Línea subvencional. Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades.	X		3.743.480
Línea subvencional. Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social.	X		599.000
Línea subvencional. Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social.	X		450.000
Ayudas de emergencia social de la Ley 18/2008 para la garantía de ingresos y para la inclusión social, y de los establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi.	X		27.500.000
Servicio de Teleasistencia.		X	9.399.342
3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA			
Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras.	X		22.270.698

Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de tres años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de doce años.	X		31.194.782
Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.	X		1.030.929
Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.	X		414.100
Medidas de sensibilización, promoción y prevención de la conciliación corresponsable	X		700.000
Programa de ayudas a Pymes para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial.	X		70.000
3222. JUVENTUD			
Coordinación interdepartamental en materia de juventud	X		34.000
Impulsar la red de equipamientos juveniles.	X		290.000
Apoyo del Observatorio Vasco de la Juventud.	X		200.000
Impulso del portal joven GAZTEAUKERA con la ampliación y mejora de sus contenidos.	X		77.000
Impulso del servicio de emancipación joven GazteBizHitza con la ampliación y mejora de los contenidos del portal GazteBizHitza.	X		84.000
Impulsar Gazte kudeaketa/Ventanilla única.	X		320.000
Organización del programa Campos de Voluntariado Juvenil.	X		346.000
Organización del programa Juventud Vasca Cooperante.	X		245.000
Impulso de la Red de Albergues de Euskadi.		X	9.000
Fomentar y ampliar la Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi.	X		35.000
Puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo juvenil.	X		5.000.000
Promoción del asociacionismo juvenil y apoyo al funcionamiento y actividades de asociaciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.	X		807.000
Fomento de la movilidad juvenil.		X	145.000
Impulso de las redes sociales dentro del portal Gazteukera como medio de participación juvenil.	X		30.000
3111. LANBIDE. ESTRUCTURA Y APOYO			
Desarrollar el Plan de Igualdad de Lanbide	X		50.000
Desarrollo de acciones de formación en implantación del modelo de medición de la satisfacción para programas y servicios de Lanbide		X	24.000
3121. LANBIDE. INCLUSIÓN SOCIAL			
Ejecutar la Renta de Garantía de Ingresos - RGI		X	480.000.000
3111. LANBIDE. EMPLEO			
Convocatorias de ayudas a personas desempleadas de larga duración: Incremento de un 15% en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años		X	705.000
Retorno Juvenil: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada mujer		X	1.185.500
Empleo con apoyo: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada es mujer		X	500.000
3231. FORMACIÓN			

Incrementar el nivel de cualificación de las mujeres y la participación de mujeres en familias y especialidades masculinizadas de carácter técnico		X	206.493.611
TOTAL	97.264.067	726.361.453	823.625.520
MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA			
4420. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para la evaluación y gestión del Plan	X		15.000
4312. VIVIENDA			
Desarrollar reglamentariamente la Ley de Vivienda y garantizar el derecho subjetivo a la vivienda.		X	3.000.000
Incrementar la oferta pública de alquiler a precios asequibles, incidiendo en fórmulas innovadoras que faciliten el acceso a la vivienda y el uso de las viviendas deshabitadas: Bizigune		X	29.100.000
Proyecto de Guía para Diseño de Viviendas desde la Perspectiva de Género.		X	15.000
Puesta en marcha de un proyecto piloto de edificio de Alojamientos o Viviendas Diseñado desde la perspectiva de género.		X	180.000
4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL			
Orden de ayudas para la inclusión de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico	X		200.000
Guía que facilite las pautas para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo	X		15.000
Integrar la perspectiva de género en los procesos de Regeneración Urbana.		X	40.000
TOTAL	230.000	32.335.000	32.565.000
HACIENDA Y ECONOMÍA			
6110. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		35.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	X		8.000
6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO			
Contratación de asistencia técnica para el PO 2014-2020: cláusula de igualdad	X		74.000
Contratación del nuevo modelo de previsión y simulación		X	65.000
6311. POLÍTICA FINANCIERA			
Promover la elaboración de planes de igualdad a través de los Convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, EFC	X		280.000
5513. EUSTAT			
Decreto Programa Estadístico 2020	X		14.756.000
6115. AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA			
Formar parte de redes que tienen como objetivo visibilizar a las mujeres implicadas en el mucho del derecho de la competencia: W@competition Iberia	X		300
TOTAL	15.153.300	65.000	15.218.300
EDUCACIÓN			
4211. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		15.000
4221. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA			

Programa BIDELEGUNA: Facilitar recursos humanos propios del ámbito no formal a grupos de entre 8 y 12 alumnos y alumnas con carencias educativas en 5º y 6º de Primaria.	X		899.857
Programa EUSLE para la mejora del refuerzo lingüístico del alumnado recién llegado	X		210.000
PROGRAMA DE INTERCULTURALIDAD: Dotar de profesores/as de refuerzo lingüístico y dinamizadores interculturales en la red concertada (Educación Primaria)	X		1.698.000
4222. EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL			
PROGRAMA DE INTERCULTURALIDAD: Dotar de profesores/as de refuerzo lingüístico y dinamizadores interculturales en la red concertada (Educación Primaria)	X		1.698.000
Programa EUSLE para la mejora del refuerzo lingüístico del alumnado recién llegado	X		210.000
Programa BIDELEGUNA: Facilitar recursos humanos propios del ámbito no formal a grupos de entre 8 y 12 alumnos y alumnas con carencias educativas en 1º y 2º de la ESO.	X		799.034
Programa de escolarización complementaria (red concertada)-	X		1.212.000
Talleres Socio-educativos dirigidos a adolescentes con carencias curriculares y personales en riesgo de absentismo escolar en colaboración con el Ayuntamiento de Bilbao	X		30.000
Programa para la atención de menores inmigrantes no acompañados	X		497.340
Orientación y Sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP del ámbito industrial.	X		100.000
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA			
EHU/UPV; poner en marcha acciones para la igualdad entre hombres y mujeres además de fortalecer las políticas de gestión de la violencia de género	X		50.000
Universidad de Deusto; Desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad.	X		149.859
Mondragon Unibertsitatea; siguiendo el Plan de Igualdad, desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre Hombres y Mujeres.	X		26.000
4225. INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO			
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA: 1. Convocatoria de Proyectos de Formación e Innovación en centro. (Bikaintasunerantz, Eleaniztasunerantz)	X		2.912.000
2. Programas en ámbitos prioritarios de actuación: Sare Hezkuntza gelan, acciones STEAM, Coeducación y prevención de la violencia de género Plan de Paz y Convivencia, Plan altas capacidades	X		980.000
3. Creación de redes de centros innovadores y otras experiencias pedagógicas singulares	X		52.000
4. Profundización en la dimensión europea	X		10.000
PLAN PREST GARA Plan de formación dirigido a la Comunidad Educativa, contextualizado en el centro escolar y con impacto sobre el perfil de salida del alumnado: 1. Cursos y actividades de formación para el profesorado de todas las etapas y redes	X		712.000
2. Actividades formativas impulsadas por los berritzegunes	X		280.000
VÍAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS INSTITUCIONES: Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que realizan actividades de formación para el profesorado	X		100.000
FORMACIÓN DE LAS ASESORÍAS DE LOS BERRITZEGUNES: Cursos y actividades de formación para los y las asesoras de los berritzegunes.	X		20.000
PROGRAMA DE INTERCULTURALIDAD: Convocatoria a entidades para desarrollar actividades con el Alumnado Gitano	X		348.712
4226. APRENDIZAJE PERMANENTE Y EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS			

Promover la actualización y la especialización tecnológica y pedagógica del profesorado de Formación Profesional	X		880.764
Avanzar en los niveles de conocimiento y formación de la ciudadanía. Aprendizaje a lo largo de la vida	X		930.000
4231. PROMOCIÓN EDUCATIVA			
6. Ayudas Individualizadas de Transporte al alumnado con discapacidad que no puedan utilizar los servicios organizados por el Departamento	X		3.430.000
POSIBILITAR LA FORMACIÓN IDIOMÁTICA DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA MEDIANTE ESTANCIAS Y CURSOS EN EL EXTRANJERO: 1. Convocatoria de plazas en países de habla alemana, francesa e inglesa	X		847.038
2. Convocatoria de plazas destinadas a alumnado de 6º de Educación Primaria, para el desarrollo de estancias de inmersión lingüística en inglés	X		383.800
FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE FAMILIAS A TRAVÉS DE SUS CORRESPONDIENTES ASOCIACIONES, FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y COOPERATIVAS: Convocatoria de subvenciones dirigidas a Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Cooperativas de familias de alumnos y alumnas	X		883.000
IMPULSAR LA FORMACIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA MEDIANTE ESTANCIAS EN EL CENTRO SUKARRIETA	X		90.000
4715. EUSKALDUNIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO			
Subvenciones a materiales didácticos impresos en euskera de niveles preuniversitarios (EIMA 1)	X		500.000
Subvenciones para la elaboración y puesta a disposición de materiales didácticos digitales en euskera de los niveles preuniversitarios (EIMA 2.0)	X		360.000
Subvenciones a la creación de materiales didácticos en euskera de niveles preuniversitarios (EIMA 4)	X		125.000
Análisis de aprobación de materiales didácticos	X		21.000
TOTAL	21.460.404	0	21.460.404
SALUD			
4111. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		15.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	X		2.000
4112. FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA			
Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras		X	45.174
4113. SALUD PÚBLICA			
Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio	X		25.000
Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada	X		10.000
Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano	X		1.414.400
4114. INVESTIGACIÓN Y PLANIFICACIÓN SANITARIA			
Porcentaje mínimo de proyectos de I+D (exceptuando Acciones complementarias) financiados a través de la convocatoria de ayudas del Departamento, liderados por mujeres Investigadoras Principales (IP). Se estima un 60% según datos de convocatorias anteriores	X		2.580.000
Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género	X		8.000
Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud (OSAGIN)	X		3.000

Puesta en marcha del Observatorio de Salud. Incluye perspectiva de género	X		80.000
4115. FARMACIA			
Inclusión de un nuevo modelo de absorbentes para paliar desigualdades por motivo de género. La Dirección de Farmacia ha incluido un nuevo lote de absorbentes de incontinencia urinaria de talla extra-pequeña para el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas	X		1.920
4116. ADICCIONES			
Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos y daños, de acuerdo con los objetivos del VII Plan de Adicciones. (Las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos)	X		155.292
Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones	X		25.000
Formación y capacitación de profesionales que intervienen en el ámbito de las adicciones, mediante intervenciones formativas y de intercambio y trasvase de información. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones	X		5.000
	4.324.612	45.174	4.369.786
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO			
7510. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		5.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	X		1.300
7511. TURISMO Y HOSTELERÍA			
Mantenimiento de Portal Turismo		X	220.000
Premio Turismo Vasco		X	40.000
Diagnóstico y acciones de fomento para la igualdad y conciliación laboral y familiar en el sector turístico vasco	X		150.000
Subvenciones a las asociaciones de empresarios de hostelería de Gipuzkoa, Bizkaia y a SEA Empresas Alavesas)		X	113.000
Programa de ayudas al emprendimiento y mejora de la competitividad de las empresas turísticas		X	900.000
4432. KONTSUMOBIDE			
Formación del personal	X		13.000
Campañas de sensibilización e información		X	130.000
Estudios		X	15.000
	TOTAL	169.300	1.418.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA			
4511. ESTRUCTURA Y APOYO			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		15.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	X		4.000
4512. DEPORTES			
Incluir el modelo de actividad física y deporte que queremos para el futuro en el anteproyecto de Ley de Actividad Física y Deporte en trámite; y continuar con la tramitación.	X		2.445.000

Subvención y apoyo a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas para reorganizar y optimizar las federaciones vascas y reforzar las selecciones vascas y su proyección internacional.		X	477.000
Desarrollar y poner en marcha el Programa Formativo (Actividad formativa cop)		X	43.000
Investigaciones	X		60.000
Poner en marcha planes deportivos para personas con diversidad funcional, junto con la Federación Vasca de Deporte Adaptado y la fundación Gaituz Sport.	X		35.000
Continuar desarrollando el proyecto para lograr una sociedad vasca activa. MUGIMENT		X	200.000
Desarrollo de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte.	X		70.000
Elaborar y difundir material específico sobre mujer y deporte	X		17.000
Servicio ZURE TALDEKOAK GARA, servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y del acoso por razón de género en el ámbito deportivo.	X		40.000
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA			
Seguir trabajando con los diagnósticos del sector cultural	X		5.000
Empoderamiento de las mujeres. Diseño de acciones en música, artes escénicas y librería		X	60.000
Acciones de coordinación y convergencia. Implantar el sistema de variables de género en los 10 museos de arte más importantes de la CAE		X	10.000
4514. PATRIMONIO HISTÓRICO ARTÍSTICO			
Subvenciones para la aplicación de trabajos de investigación para proteger el patrimonio cultural vasco.	X		160.000
Subvenciones para museos y colecciones.	X		700.000
Participación en los museos CAE	X		13.549.000
Subvenciones para la organización, difusión y digitalización de archivos no públicos.	X		170.000
Subvenciones a entidades locales para lanzar o consolidar sus sistemas de archivo.	X		298.000
Subvenciones para la renovación y / o ampliación de fondos de libros de bibliotecas públicas.	X		730.000
Ayudas para la promoción de la lectura y bibliotecas públicas.	X		310.000
Protección y fomento del patrimonio Inmaterial.		X	100.000
4711. POLÍTICA LINGÜÍSTICA			
Becas "Berdintzen"	X		30.000
Seguimiento de la Comisión "Genero eta Hizkuntza"	X		15.000
Jornadas relacionadas con "Genero eta Hizkuntza"	X		30.000
Diccionario terminológico del feminismo en Euskalterm	X		10.000
Publicaciones y actividades diversas que aúnen género y lenguaje, especialmente en lo que se refiere a su difusión	X		40.000
Procesador de textos para evitar el lenguaje sexista	X		10.000
4713. INSTITUTO ALFABET. REEUSKALDUNIZACIÓN ADULTOS - HABE			
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI	X		6.000
TOTAL	18.749.000	890.000	19.639.000
SEGURIDAD			
2221. TRÁFICO			

Fomentar la educación para la movilidad segura en el sistema educativo no universitario: 1. Publicación y edición de materiales didácticos		X	180.000
2. Elaboración materiales de educación para la movilidad segura		X	62.920
3. Servicio de formación de formadores en educación para la movilidad segura		X	57.230
4. Programa sensibilización jóvenes pre conductores		X	274.000
5. Diseño, ejecución y gestión de acciones de sensibilización en el ámbito de la educación para la movilidad segura.		X	127.000
6. Convenio con AESLEME y AXA sobre educación para la movilidad segura		X	24.000
Fomentar el valor de la prevención entre distintos colectivos viales: Campaña para colectivos vulnerables.		X	55.000
Organizar Jornadas Profesionales desde la Dirección de Tráfico con el objetivo de generar e impulsar conocimiento sobre los temas que afectan al ámbito de la Seguridad Vial y de la Movilidad Segura y Sostenible.	X		40.000
Gestión del número de información de tráfico de tres cifras (011). Atención, despacho y coordinación de llamadas e incidencias en el CGTE		X	1.060.400
Hacer y publicar el Anuario Estadístico de Accidentes de Tráfico	X		8.000
Depurar, validar, publicar y explotar los resultados del Registro Vasco de Víctimas de Accidentes de Tráfico.	X		5.000
Realizar estudios sobre seguridad vial en colaboración con la universidad.	X		40.000
2223. ERTZAINZA EN SERVICIO			
Plan de Igualdad para Personal Laboral		X	7.478
Formación dirigida al personal Laboral		X	8.000
Aplicación BORTXA			55.000
Seguridad privada para mujeres víctimas de violencia de género		X	7.800.000
Plan general de infraestructuras de la ERTZAINZA	X		375.000
EBA Proyecto de gestión vasco para el tratamiento de casos de VDVG		X	90.000
Servicio de limpieza de Centros dependientes del Dpto. de Seguridad		X	8.548.481
4611. PROCESOS ELECTORALES			
Introducción de datos desagregados por género en webs y publicaciones	X		20.000
Reflexionar la posibilidad de incluir en subvenciones ordinarias de los partidos de medidas para favorecer la igualdad en los partidos		X	1.000
Introducción de datos desagregados por género en web electoral y publicaciones: Implantar en los programas informáticos estadísticas automatizadas	X		10.000
Reflexionar sobre la posibilidad de incluir en subvenciones electorales medidas para favorecer la igualdad en los partidos		X	1.000
Introducción de datos de género en publicación sobre historia de las elecciones autonómicas. Analizar la oportunidad de actualizar el estudio Democracia Paritaria en Euskadi por haberse producido múltiples procesos electorales recientemente.	X		5.000
6113. JUEGOS Y ESPECTÁCULOS			
Observatorio Vasco del Juego		X	100.000
Promoción del Juego Responsable		X	30.000
Campañas publicitarias		X	15.000
2224. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS			

Actividades referentes a la Ertzaintza, Cuerpos de PPLL, colectivos encuadrados en el área de emergencias y protección civil, y otros. Constitución del grupo de igualdad de la Academia. Integrar cláusulas de igualdad en los contratos.		X	6.725.526
TOTAL	503.000	25.222.035	25.725.035
TRABAJO Y JUSTICIA			
1411. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA			
Formación del personal al servicio de la Administración de Justicia		X	100.000
Actuaciones orientadas a la mejora de la salud laboral del personal al servicio de la Administración de Justicia		X	236.000
Formación del colectivo judicial		X	20.000
Euskaldunización formativo colectivo judicial, fiscal y letrados/as de la Administración de Justicia		X	47.000
Ayudas preparación oposiciones carrera judicial		X	264.000
Ayuda Colegio de la Abogacía de Bizkaia		X	9.000
Innovación y mejora de la gestión		X	30.000
Desarrollo y optimización de la Administración de Justicia		X	11.572.981
1412. JUSTICIA			
Ejecución de medidas judiciales en medio abierto (libertades vigiladas, tareas socioeducativas, prestaciones en beneficio de la comunidad)	X		853.850
Gestión de la red de centros de internamiento: Andoio-Gorbeia (centro específico para chicas)	X		1.598.382
Gestión de la red de centros de internamiento: Txema Finez (centro específico para chicos)	X		2.390.472
Gestión de la red de centros de internamiento: Uribarri (centro específico para chicos aunque, excepcionalmente, puede acoger a chicas)	X		1.897.353
Gestión de la red de centros de internamiento: Urgozo (centro específico para chicos)	X		1.178.374
Gestión de la red de centros de internamiento: Residencia Autónoma de Bilbao (centro mixto)	X		428.626
Gestión de la red de centros de internamiento: Centro educativo Arratia (centro específico para chicos aunque, excepcionalmente, puede acoger a chicas)	X		2.031.044
Gestión de la red de centros de internamiento: Intervenciones psicoterapéuticas	X		50.000
Asistencia a los órganos judiciales en el ámbito de la justicia penal de adultos, para garantizar adecuadamente los derechos de las víctimas y posibilitar el incremento de la aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad	X		3.957.510
Garantizar la aplicación de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, con especial atención al turno de violencia doméstica, de género y/o agresiones sexuales así como al turno de asistencia legal penitenciaria		X	1.460.989
Asegurar la formación y especialización de las letradas y letrados de los turnos de oficio asignados a los expedientes de asistencia jurídica gratuita		X	44.000
Instituto Internacional de Sociología Jurídica			484.000
Punto de encuentro familiar por derivación judicial: Bilbao	X		726.000
Punto de encuentro familiar por derivación judicial: Durango, Tolosa, Gernika y Zaia	X		27.000
Punto de encuentro familiar por derivación judicial: Barakaldo y Portugalete	X		305.000
Punto de encuentro familiar por derivación judicial: Vitoria	X		290.000

Punto de encuentro familiar por derivación judicial: San Sebastián	X		594.000
3112. TRABAJO			
Campañas de actuación en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres	X		150.000
Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	X		60.000
Campaña de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	X		70.000
Estudio sobre la situación de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la negociación colectiva	X		20.000
Informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco	X		50.000
Plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco	X		25.000
3212. ECONOMÍA SOCIAL			
Ayuda para la creación de empresas de economía social (EMPRENDER)	X		2.014.735
Ampliación de la base societaria de empresas de economía social (incorporación de personas socias)	X		300.000
Responsabilidad Social Empresarial (RSE)		X	184.000
Participación de personas trabajadoras en empresas		X	350.000
3113 - OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales			
Formar progresivamente al personal de Osalan sobre seguridad y salud laborales desde la perspectiva de género.		X	7.000
Realizar un estudio sobre los factores de género que influyen en la PRL		X	20.000
Diseñar y validar formación básica sobre seguridad y salud laborales desde la perspectiva de género dirigida a agentes claves de la SSL (personal técnico y sanitario de los SSPP y personal delegado de prevención).		X	20.000
Impulsar la ejecución y seguimiento del plan para la igualdad.		X	20.000
	19.501.346	14.384.970	33.886.316
TOTAL	330.539.775	911.126.930	1.241.666.705
% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(descontados OSAKIDETZA y EITB)			19%

8.3. INFORME DE OSAKIDETZA DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2020

1. ESTRATEGIA GENERAL DEL ENTE PÚBLICO DE DERECHO PRIVADO OSAKIDETZA

La estrategia general de Osakidetza se plasma en sus líneas estratégicas 2017-2020, desarrollo de las líneas de actuación y los objetivos definidos por el Departamento de Salud a partir del Plan de Salud 2013-2020, que recoge el compromiso de las administraciones públicas vascas con la ciudadanía en aras a mejorar su salud y su calidad de vida, reducir las desigualdades e impulsar mejoras organizativas en las instituciones públicas.

El plan para la igualdad de Osakidetza, que se prevé tener aprobado en el último trimestre de 2019, es la herramienta idónea para transversalizar la visión de género en los objetivos y actuaciones de la Organización, vinculándolos al **VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE** y materializando los compromisos de Gobierno para la XI legislatura del Departamento de Salud, mediante la ejecución de las iniciativas que los desarrollan.

La programación de igualdad para el año 2020 recogerá, entre otros, los objetivos y actuaciones prioritarias que Osakidetza se comprometió a desarrollar en la presente legislatura, tanto en el ámbito de gobernanza como en su área específica de actuación.

1.1. Medidas comunes para el Buen Gobierno

Las prioridades estratégicas para el buen gobierno promueven las mejoras organizativas que contribuyen al impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, vinculándose directamente con las medidas de buen gobierno que se recogen en el “**VII Plan...**”

En el año 2020, el despliegue del plan para la igualdad trabajará especialmente en los objetivos de gobernanza que se relacionan a continuación.

- Aumentar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad
- Reforzar las estructuras de impulso de la igualdad
- Diagnosticar las necesidades de formación para ofertar formación en igualdad a la plantilla
- Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación y compra pública
- Establecer nuevos indicadores de género en los Contrato-Programa que Osakidetza suscribe con el Dpto. de Salud
- Trabajar desde una perspectiva de género los planes y programas en los que participa Osakidetza

Para el desarrollo de estos objetivos, como actuaciones nuevas de 2020, será necesario asignar presupuestos concretos a las estructuras de igualdad, dotándolas de presupuesto específico para el impulso de las políticas de igualdad y la formación en igualdad.

1.2. Medidas de carácter sectorial

Las prioridades sectoriales de Osakidetza vienen determinadas por los Compromisos de Gobierno para la XI legislatura en el Pilar 2 Salud. Estos compromisos y sus iniciativas de ejecución se desarrollan teniendo en cuenta las directrices del eje concreto del VII Plan con el que están relacionadas, para garantizar la integración de la perspectiva de género en su ejecución.

En lo relativo al año 2020, destacan objetivos dirigidos a las pacientes y personas usuarias, y otros dirigidos al personal propio de Osakidetza.

Ámbito de pacientes:

- Fomentar la corresponsabilidad de las mujeres en el cuidado de su salud, con desarrollo de actuaciones concretas mediante el programa *Paziente Bizia*
- Promover hábitos saludables y mejorar los programas de cribado destinados a las mujeres
- Mejorar la atención a las mujeres en situaciones de maltrato y violencia, impulsando la detección precoz, el registro y recogida de datos y la colaboración con otras instituciones

Ámbito de la plantilla:

- Formar al personal que atiende a las víctimas de violencia contra las mujeres
- Desplegar el plan para la igualdad
- Mejorar la calidad del empleo en Osakidetza aumentando el empleo estable y desarrollando medidas de conciliación e impulso de la corresponsabilidad

Para la consecución de los objetivos anteriores se deberán consignar partidas específicas para el despliegue del plan para la igualdad destinadas a las actuaciones de la programación anual, y reforzar especialmente las dedicadas a la formación en violencia contra las mujeres, formación en igualdad y el impulso de medidas de conciliación desde el enfoque de la corresponsabilidad.

2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN SOBRE LA QUE INCIDE PRINCIPALMENTE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OSAKIDETZA

A lo largo de su recorrido Osakidetza ha compartido un mismo objetivo: garantizar a todas las personas un sistema sanitario público, universal y de calidad, y ha desarrollado un plan de actuación con objetivos y acciones, siguiendo las líneas trazadas desde el Departamento de Salud, que se plasman en el Plan estratégico.

El **enfoque de género en la salud**, se considera un área transversal que debe de desplegarse en todas las organizaciones de servicios de Osakidetza, con actuaciones específicas. La orientación a la promoción de la salud y a la prevención de enfermedades y, concretamente, apuntar a la promoción de los entornos y los estilos de vida saludables mediante la colaboración intersectorial, el trabajo en lo local y en lo comunitario, con coordinación y colaboración de todos los niveles asistenciales es una prioridad.

Los determinantes sobre la salud de la población se evidencian en la encuesta de salud **ESCAV**, que es una encuesta transversal sobre la salud y sus determinantes, de la población no institucionalizada residente en la CAE.

Según el informe “Cifras 2018” elaborado por Emakunde, la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres de la CAE se sitúa en 86,2 años para las mujeres y 80,3 para los hombres.

Los datos aportados por este informe ponen de manifiesto que la **calidad de vida** en relación con la salud es peor en las mujeres que en los hombres.

Si bien el 82,1% de las mujeres de la CAE considera que su salud es buena o muy buena, para 39.209 mujeres su estado de salud es malo o muy malo, cifra que entre los hombres se reduce a 23.017.

Los resultados muestran que las mujeres han valorado su salud peor que los hombres y se han declarado menos satisfechas con los **servicios sanitarios** de Euskadi.

Las enfermedades crónicas o de larga evolución que afectan a un mayor número de personas son los dolores de espalda (cervical y lumbar), la artrosis, el colesterol o las alergias. Algunas de estas enfermedades crónicas afectan en mucha mayor medida o a las mujeres o a los hombres. Con más de un 70% de mujeres entre las personas afectadas se encuentran la artrosis, varices, problemas de tiroides, la depresión y otros problemas mentales o el estreñimiento; mientras que los infartos de miocardio, la diabetes o la bronquitis crónica, enfisema... afectan de forma predominante a los hombres, además de aquellas enfermedades que son específicas de cada sexo (período premenopáusico y próstata).

2.1. Determinantes de Salud

Consumo de Tabaco:

Hay más mujeres que hombres entre las personas que no han fumado nunca (58,9% mujeres y 41,1% hombres). Entre las mujeres, el 67,5% no ha fumado nunca, mientras que el 17,1% de ellas son exfumadoras y el 13,5% fumadoras. Entre los hombres, el 50,8% nunca ha fumado, al tiempo que el 26,5% es exfumador y el 20,1% es fumador.

La literatura científica ha descrito el género como uno de los principales ejes de desigualdad en el consumo de tabaco, que se relaciona con los roles y valores asignados socialmente a mujeres y hombres, y que influyen en sus oportunidades y experiencias vitales y, por tanto, en los procesos de salud y enfermedad.

A lo largo del tiempo, las mujeres han adoptado conductas más saludables y menos arriesgadas que los hombres. Sin embargo, el cambio en el rol social tradicional de las mujeres está transformando sus pautas de consumo.

Consumo de Alcohol:

Respecto al alcohol, un tercio de las mujeres (33,4%) afirma que no ha bebido alcohol en los últimos 12 meses, y el 16,6% que lo ha consumido menos de una vez al mes durante el último año; en el otro extremo, el 8,9% de las mujeres señalan que consumen alcohol diariamente. Entre los hombres el consumo es más frecuente: únicamente el 16,1% no ha bebido alcohol en el último año, y además un 20,3% ha consumido alcohol diariamente.

Obesidad: el 11% de las mujeres padece obesidad

Sedentarismo:

Está demostrado que la actividad física practicada con regularidad reduce el riesgo de cardiopatías coronarias y accidentes cerebrovasculares, diabetes de tipo II, hipertensión, cáncer de colon, cáncer de mama y depresión.

El 76,7% de la población ha realizado actividad física saludable. La proporción de hombres que realiza ejercicio físico saludable es más elevada (80,1%) que la proporción de mujeres (73,5%).

Las mujeres caminan 40 minutos semanales menos que los hombres y dedican 1 hora y 53 minutos menos que los hombres al ejercicio físico en tiempo de ocio.

Participación en los programas de cribado, el 82% de las mujeres de entre 50 y 69 años se realizaron una mamografía para la detección precoz de **cáncer de mama** en los últimos dos años.

A su vez, un 59% de las mujeres de más de 15 años se ha hecho una **citología vaginal** hace menos de tres años.

Con respecto a la **Violencia de Género** y, según datos, en el año 2018:

Se registraron 488 casos en Urgencias;

Se registraron 456 casos en Atención Primaria.

Como ya se ha mencionado, la estrategia general de Osakidetza se plasma en sus líneas estratégicas 2017-2020, desarrollo de las líneas de actuación y los objetivos definidos por el Departamento de Salud a partir del Plan de Salud 2013-2020, que establece los objetivos y las estrategias para mejorar la salud contemplando de forma simultánea y prioritaria tanto el nivel de salud como la equidad en salud.

2.2. Objetivos de Osakidetza

La Atención centrada en la persona y resultados en salud cuyo objetivo es garantizar el acceso a la salud de todas las personas, bajo los principios de universalidad, equidad y calidad, reduciendo las desigualdades en salud e **incidiendo en la perspectiva de género**, colectivos desfavorecidos y vulnerables y grupos sociales en riesgo de exclusión. Entre sus acciones estaría el desarrollar y colaborar con otras instituciones en los ámbitos del maltrato, mutilación, fragilidad, etc.

El Empoderamiento y participación ciudadana: Un mejor conocimiento del proceso salud-enfermedad fortalece la confianza, protagonismo y la gestión de la propia enfermedad, lo que mejora los resultados en salud.

Una de estas acciones sería el desarrollo del programa Paziente Bizia, enmarcado dentro de la actividad de Osasun Eskola.

La cultura de promoción de la salud debe continuar ganando espacio.

Promover hábitos saludables, en coordinación con el Departamento de Salud, en distintos colectivos poblacionales para la mejora de su salud, difundiendo los programas de Educación para la Salud y progresando en la implantación del programa Prescribe Vida saludable (PVS).

La modificación de estilos de vida conlleva beneficios muy importantes para la salud. Por ello las nuevas estrategias en salud promueven la puesta en marcha de programas de promoción de estilos de vida saludables en las condiciones de práctica clínica habitual.

Además de que los **programas poblacionales de prevención** específica están suficientemente implantados, es preciso también, profundizar en determinados ámbitos poblacionales, afectados por desigualdades sociales, en los que estos programas tienen menor incidencia. Se trataría de reforzar, junto con el Departamento de Salud, los distintos programas de prevención específica desde la perspectiva de reducción de las desigualdades y los programas de prevención en relación a la dieta, tabaco y alcohol.

Las acciones son entre otras seguir avanzando en la Prevención de la violencia de género y especialmente en la mutilación genital, así como continuar con el desarrollo de VII Plan de adicciones, especialmente en la prevención del tabaquismo y alcohol,

En cuanto a los **programas poblacionales de cribado** se deberá seguir profundizando, de acuerdo con las directrices del Departamento de Salud, tanto en las poblaciones diana, como en la mejora de su funcionamiento dada la conveniencia de este tipo de programas para reducir las consecuencias de la aparición de determinados tipos de cáncer.

Por todo ello, es necesario llevar a cabo la ampliación de la cobertura de la población diana de los programas de cribado y la actualización de las prestaciones de los mismos. Hay que seguir impulsando los Programas de cribado del cáncer de mama, cribado del cáncer de cérvix y programas de cribado prenatal y neonatal (metabolopatías, sordera...).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en lo **relativo al año 2020**, destacan objetivos dirigidos a pacientes y personas usuarias como: **Fomentar la corresponsabilidad de las mujeres en el cuidado de su salud**, con desarrollo de actuaciones concretas mediante el programa *Paziente Bizia*, **Promover hábitos saludables y mejorar los programas de cribado destinados a las mujeres** y **Mejorar la atención a las mujeres en situaciones de maltrato y violencia**, impulsando la detección precoz, el registro y recogida de datos y la colaboración con otras instituciones.

3. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA

Según refleja el análisis de su plantilla, Osakidetza es una empresa feminizada, como sucede en la mayoría de las empresas del sector de la salud.

Las mujeres constituyen casi el 80% de su personal y en categorías sanitarias representan prácticamente el 90%. Es también una plantilla relativamente envejecida, ya que el 33% tiene una edad superior a 55 años, mientras que las personas de menos de 35 años sólo suponen el 15%.

Tabla 1: Plantilla media de Osakidetza julio 2018-junio 2019

Sexo	Personas Activas	Porcentaje
H	7.473	20,11%
M	29.692	79,89%
Total	37.165	100%

La feminización de la plantilla es un fenómeno en aumento, pues la presencia masculina va disminuyendo progresivamente en los grupos de inferior edad. La tabla que se presenta a continuación recoge la estructura de la plantilla media por grupos de edad en el periodo julio de 2018 a junio de 2019, donde puede comprobarse la disminución paulatina del número de hombres entre los grupos más jóvenes.

Tabla 2: Grupos de edad de la plantilla media julio 2018-julio 2019

Edad	Sexo	Plantilla promedio	Proporción por sexo
<35	Hombre	1087	16,7%
	Mujer	5423	83,3%
35-44	Hombre	1411	18,4%
	Mujer	6267	81,6%
45-54	Hombre	2013	18,8%
	Mujer	8697	81,2%
55-60	Hombre	1767	22%
	Mujer	6257	78%
61-65	Hombre	1020	26%
	Mujer	2913	74%
>65	Hombre	176	56,78%
	Mujer	134	43,22%

Esta situación puede relacionarse con la naturaleza de la actividad sanitaria, en un ámbito de atención y cuidados que socialmente se sigue considerando más propio de las mujeres.

La vinculación de la actividad sanitaria con lo “femenino”, y por tanto menos atractiva para los hombres, se refleja también en las bolsas de contratación de Osakidetza, donde el nº de mujeres en categorías sanitarias y no sanitarias es muy similar, mientras que los hombres que optan por puestos de carácter no sanitario triplica a los registrados para puestos sanitarios.

Tabla 3: Bolsas de Contratación: personas inscritas en bolsas activas 2018-2019

Categorías	Mujeres	Hombres
Sanitarias	77.984	11.633
No Sanitarias	71.035	36.971

3.1. Estructura de la plantilla por grupo de personal

La plantilla media de Osakidetza fue de 37.184 personas en el periodo julio 2018 - junio 2019, como se recoge en la tabla 4, en la que se han agrupado las personas según el tipo de vínculo: personal fijo, donde se engloba al personal funcionario, estatutario y laboral; el personal con nombramiento interino para cubrir puestos de la plantilla estructural y las personas sustitutas o con nombramientos eventuales.

Tabla 4: Plantilla media julio 2018-julio 2019

Sexo	Fija/o	Interina/o	Sustituta/o	Eventual
Hombre	4.250 (22,80%)	1.081 (18,54%)	541 (16,39%)	1.601 (17%)
Mujer	14.385 (77,20%)	4.750 (81,46%)	2.760 (83,61%)	7.816 (83 %)
Total	18.635 (50,11%)	5.831 (15,69%)	3.301 (8,88%)	9.417 (25,33%)

Los datos de la tabla muestran que un 77% de las mujeres ocupa un puesto fijo y más de un 80% de los puestos temporales. En el caso de los hombres, casi el 23% de los puestos fijos y en torno al 17% de los temporales. Por lo tanto, se observa una brecha de género evidente en relación con la vinculación contractual, ya que son más los hombres de la plantilla con un empleo fijo frente a los temporales, mientras que las mujeres con empleo temporal superan a las fijas.

3.2. Personal directivo al servicio del Ente

En el periodo de referencia hubo un total de 92 personas desempeñando los puestos directivos de Osakidetza, 56 mujeres y 36 hombres.

Tabla 5: Directivas y directivos de Osakidetza julio de 2018-junio 2019

Sexo	Nº de personas	Porcentaje
Hombre	36	39,53%
Mujer	56	65,47%
Total	92	100%

Las directivas superan en número a los directivos varones en valores absolutos. Si se relativizan los datos teniendo en cuenta la proporción de cada sexo en la plantilla global, la ventaja femenina desaparece, puesto que las mujeres que constituyen el 80% de la plantilla ocupan poco más del 65% de los puestos directivos.

3.3. Personal sanitario y no sanitario

Las tablas siguientes recogen la plantilla distribuida en categorías sanitarias y no sanitarias.

Hay que aclarar que el modo de explotar los datos para obtener la información de plantilla media obliga a realizar ciertos ajustes y las cifras totales son aproximadas, pudiendo haber alguna pequeña variación en el número total de personas en las distintas tablas del informe.

Tabla 6: Personal sanitario julio 2018-junio 2019

Vínculo	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Fija/o	2.666	65,86%	11.660	49,10%
No fija/o	1.382	34,14%	12.088	50,90%
Total	4.048	14,56%	23.748	85,44%

Tabla 7: Personal no sanitario julio 2018-junio 2019

Vínculo	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Fija/o	1.584	56,29%	2.725	45,84%
No fija/o	1.230	43,71%	3.219	54,16%
Total	2.814	32,13%	5.944	67,87%

Los datos muestran la gran diferencia entre el número de hombres en puestos no sanitarios frente a los sanitarios y, como se ha dicho anteriormente, en ambos colectivos hay más mujeres que hombres en relación de empleo temporal.

3.4. Brecha salarial

La brecha salarial de los distintos grupos profesionales de Osakidetza es muy variable. La brecha global de salario anual con datos de 2018 fue 22,78, es decir, el salario global promedio de una empleada fue un 22,78% inferior al promedio del salario de un empleado.

Esta gran diferencia retributiva se justifica por la alta representación de hombres en grupos de retribución superiores, personal médico y puestos de mando, en relación con la plantilla total de hombres. Por este motivo, si se consideran las diferencias retributivas entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional la brecha dentro de cada una de ellas resulta muy inferior a la global, y en algunas categorías es inexistente.

Los datos proporcionados por el aplicativo de gestión de plantilla se presentan a continuación, indicando que se está revisando la forma de explotación de datos porque la existencia de brechas tan diferentes y en algunos casos positivas a las mujeres causa ciertas dudas sobre su rigor al personal de igualdad.

Tabla 8: Brecha salarial por grupo julio 2018-junio 2019

Grupo profesional	Brecha %
A1 - MED-TEC. ESPECIALIZADA	11,07%
A1 – MED-TEC. PRIMARIA	8,88%
B1 - ENFERMERIA ESPECIALIZADA	3,62%
B1 - ENFERMERIA PRIMARIA	0,66%
C1 - TEC. ESPECIALISTA SANITARIO/A	-0,85%
D1 - AUXILIAR DE ENFERMERIA	1,43%
A2 - ADMON.Y SERV.TITUL.SUP	3,58%
B2 - ADMON.Y SERV.TITUL.MED	9,25%
C2 - TECNICO/A ADMINISTRATIVO	4,96%
D2 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	6,40%
C3 - TECNIC/A PROFESIONAL	4,27%
D3 - OFICIALES/AS	-1,59%
E - CELADORES/AS Y OPERARIOS/AS	5,46%

El campo Brecha se ha calculado así: (Retribución media anual Hombre – retribución media anual Mujer) / Retribución media anual Hombre *100.

Se observa la variabilidad antes comentada: la más alta en el grupo A1, es decir, el salario promedio de una médica de atención especializada fue inferior en un 11,07 % a lo percibido por un médico.

3.5. Disfrute de medidas de conciliación puestas a disposición del personal

Las medidas de conciliación para el personal de Osakidetza están recogidas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo en vigor. Hay algunos colectivos de personal laboral que conservan las mejoras que sobre el Acuerdo ofrecen sus convenios propios, aunque es un personal que va disminuyendo progresivamente, por motivos de edad y jubilación.

Entre las medidas que tienen impacto retributivo están las reducciones de jornada y las excedencias por cuidados de familiares mayores y menores, dependientes o con discapacidad. En estos momentos no se dispone de las herramientas necesarias para la correcta explotación de datos.

Dada la importancia de conocer cómo se distribuye el disfrute de medidas de conciliación entre hombres y mujeres para analizar su impacto en la carga de trabajo y en la retribución, se está trabajando en la adaptación necesaria del sistema de información de gestión de personas para poder garantizar la fiabilidad de los datos y su explotación.

3.6. Formación en igualdad

La formación en igualdad dirigida a la plantilla de Osakidetza puede diferenciarse entre las acciones formativas sobre violencia de género y la formación en igualdad más general.

En las tablas que se presentan a continuación se presenta el número de personas formadas en dichas materias durante los 5 últimos años, considerando tanto cursos como jornadas y talleres.

Tabla 9: Formación en igualdad julio 2014-junio 2019

Inscripciones	Hombres	Mujeres	Total personas
Online	5	76	81
Presencial	42	559	601
Total	47	635	682

Tabla 10: Formación en violencia de género julio 2014-junio 2019

Inscripciones	Hombres	Mujeres	Total personas
Online	87	346	433
Presencial	875	2.514	3.389
Total	962	2.860	3.822

Las tablas 9 y 10, muestran que 4.504 personas han recibido algún tipo de formación en igualdad y violencia de género a lo largo de 5 años, es decir, poco más del 10% de la plantilla.

Comparando este dato con las 23.090 personas que participaron en alguna acción formativa en el año 2015 (dato que se recogió y presentó en el diagnóstico de igualdad del plan para la igualdad), se pone en evidencia la necesidad de sistematizar la formación en igualdad en los planes formativos y hacer que llegue a un número significativo de las personas de la plantilla.

Tabla 11: Resultados formación 2015 (Memoria anual Osakidetza 2015)

Modalidad	Inscripciones		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Presencial	1.132	4.673	5.805
Online	2.372	13.784	16.156
Mixta	179	950	1.129
Total	3.683	19.407	23.090

4. ACTUACIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD

Como actuaciones relevantes para el 2020, Osakidetza se compromete a realizar, tanto en el ámbito de la gobernanza como en su área específica de actuación, las que a continuación se detallan:

4.1. Estructuras de igualdad internas y participación en estructuras externas

Además de las estructuras de Igualdad ya existentes que son:

- Comisión Igualdad Osakidetza, compuesta por una persona que ejerce la Presidencia y otra persona que ejerce la Secretaría, además de 6 vocales representantes de la parte social y 6 vocales de Osakidetza. Todas las personas tienen voz y voto excepto la Secretaría.
- Unidad de Igualdad corporativa, compuesta por dos Técnicas de Igualdad y una Jefa Servicio de Igualdad y Participación.

Las estructuras en las que se participa fuera de Osakidetza son:

- Grupo técnico interdepartamental
- Red de entidades públicas para la igualdad
- Grupo de sistemas de información
- Grupo técnico de indicadores del OVGB (Bizkaia)

Las estructuras que en el 2020 se quieren desplegar y que responderían al modelo de gestión que se pondrá en marcha y realizará las labores de ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Osakidetza 2020-2023, además de las mencionadas anteriormente, son:

- Comisiones Igualdad de las Organizaciones de servicio, compuestas por Presidencia y Secretaría y como vocales representantes de la parte social y representantes de Osakidetza, como componentes permanentes
- Comité Directivo de Igualdad de Osakidetza
- Comité Técnico de Osakidetza
- Referentes de Igualdad

4.2. Actuaciones para la promoción de la igualdad e incorporar la perspectiva de género en las actuaciones Osakidetza. Presupuesto.

4.2.1. Diagnosticar las necesidades de formación para ofertar formación en igualdad a la plantilla:

La planificación del Plan de Formación necesaria en detalle se realizará exhaustivamente como acción dentro del I Plan de Igualdad de Osakidetza, ahora bien, podemos indicar cuáles son las prioridades a acometer en el 2020:

- Formación básica en Igualdad a toda la plantilla (on line y presencial progresivamente)
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos
- Formación específica en Igualdad a las personas componentes de los órganos de la estructura en Igualdad
- Formación específica en Igualdad a las personas que ocupan cargos directivos, direcciones, subdirecciones y jefaturas

4.2.2. Desplegar el plan para la igualdad:

Una vez aprobado el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Osakidetza, planificar y desplegar el plan en toda la organización.

4.2.3. Mejorar la calidad del empleo en Osakidetza aumentando el empleo estable y desarrollando medidas de conciliación e impulso de la corresponsabilidad:

Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de la plantilla mediante acciones como realizar un análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres mediante la realización de las adaptaciones necesarias en los sistemas de información que permitan la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de licencias y permisos relacionadas con la conciliación familiar/profesional, ambas desagregadas por sexo y categoría profesional.

4.2.4. Disminuir la Brecha salarial existente:

Identificar las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Osakidetza para implementar medidas correctoras y desarrollar medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%.

El presupuesto concreto para desarrollar las actuaciones anteriormente citadas, se asignará en la Programación anual operativa 2020 que se emitirá desde los órganos correspondientes del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osakidetza.

4.3. Actuaciones previstas dentro del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y, si lo hubiera, su correspondiente presupuesto para el ejercicio 2020.

Con el objetivo de **Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina** se han identificado unas actuaciones a llevar a cabo:

- Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género.
- Reforzar y diseñar estrategias con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica.
- Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos
- Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de Enfermería para registrar.
- Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos.
- Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género.

- Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes.
- Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos.
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos.

4.4. Medidas que se van a tomar en el año 2020 para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos

4.4.1. Aumentar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad:

Uno de los objetivos que se quieren alcanzar en el 2020 es el de hacer una primera estimación realista del presupuesto que se necesita asociar a las medidas para la Igualdad.

Se incorpora en la Programación Operativa 2020 del I Plan Igualdad de Osakidetza, como una medida en sí misma, la estimación del presupuesto, debido a la elevada complejidad de realizar un cálculo que se ajuste a la realidad y al carácter transversal que este objetivo implica.

4.4.2. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación y compra pública:

Incluir Cláusulas de Igualdad en la contratación y compra pública realizada por cualquier organización perteneciente a Osakidetza. Incorporando la perspectiva de género a los elementos de los expedientes de contratación como son: el objeto del contrato, la solvencia técnica, los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución.

4.4.3. Establecer nuevos indicadores de género en los Contrato-Programa que Osakidetza suscribe con el Dpto. de Salud:

Definición de indicadores de género para incluir en los Contrato - Programa de las organizaciones de servicio de Osakidetza, que sirvan para medir si el objetivo de la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres en dicha organización se está logrando.

4.4.4. Trabajar desde una perspectiva de género los planes y programas en los que participa Osakidetza:

Se incorpora como propia medida del Plan de Igualdad de Osakidetza a realizar en el 2020.

8.4. GRUPO EITB. ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. ESTRATEGIA GENERAL DEL ENTE PÚBLICO DE DERECHO PRIVADO EITB.

La perspectiva de género es un concepto ampliamente desarrollado en EITB y sus Sociedades (Grupo EITB) desde hace más de diez años. Con anterioridad al año 2010 se gestionaba en coordinación con el Departamento de Cultura, pero a partir de ese año EITB adoptó mecanismos propios para gestionar de forma autónoma los planes de igualdad de hombres y mujeres.

El marco normativo proviene de la Ley 4/2005 de Igualdad de hombres y mujeres en la C.A. de Euskadi, modificada posteriormente en la Ley 3/2012. En aplicación de esta legislación EITB ha desarrollado los siguientes hitos de gestión:

- I. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. En 2010 se realizó el primer diagnóstico de igualdad de hombre y mujeres con una metodología integral y detallada de análisis de evidencias sobre contratación y sistema salarial, análisis de plantilla y organigrama, cuestionarios, grupos focales y entrevistas. Tras el diagnóstico se elaboró y se aprobó el I. Plan de Igualdad para el período 2011-2014, el cual se gestionó con el sistema estandarizado que EITB aplica en su modelo de gestión: planificar – hacer – medir – evaluar/corregir.
- II. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. Tras un nuevo diagnóstico (2015) se procedió a elaborar el segundo plan para el período 2015-2018, intensificando en éste un esfuerzo adicional en los contenidos de EITB.
- III. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. En 2019 se ha revisado nuevamente el proceso con un nuevo diagnóstico que ha permitido elaborar el tercer plan (junio 2019) para el período 2019-2022.

Desde una perspectiva de gestión avanzada la política de igualdad de hombres y mujeres está formalizada en el sistema de gestión de EITB. Aportamos las siguientes evidencias:

- El Contrato Programa de EITB 2016-2019 establece en la Misión 9 (pág. 11) desarrollar planes de igualdad de mujeres y hombres; con fecha 20-03-2019 se adoptó una modificación parcial con el fin de incluir indicadores de igualdad de género.
- El Plan Estratégico de EITB 2017-2020 incorpora profundizar en el desarrollo de planes de igualdad de mujeres y hombres en el marco del objetivo 8.
- El Cuadro de Mando del Consejo de Administración de EITB tiene indicadores de relacionadas con informaciones emitidas en los medios de EITB en relación a la igualdad de género.
- El Libro de Estilo de EITB desarrolla sendas pautas de tratamiento informativo en materia de igualdad de género y de la violencia machista, cuya revisión se procede en 2019.

La particularidad de EITB es que desarrolla en sus planes de igualdad dos vertientes complementarias en su condición de empresa de medios de comunicación:

1. **Vertiente empresarial interna:** la que se refiere a desarrollar políticas de igualdad orientadas a la reducción de la brecha salarial, a la facilitación de políticas de conciliación, al aseguramiento de un trato igualitario y digno, y a minimizar riesgos de desigualdad y/o acoso.

2. **Vertiente propia de medio de comunicación:** la que se refiere a desarrollar contenidos no discriminatorios y particularmente a activar políticas proactivas para un uso del lenguaje inclusivo, el correcto uso del metalenguaje en actos y especialmente en la elaboración de los videos, la progresiva normalización de la presencia del deporte practicado por mujeres, equilibrar la presencia de mujeres y hombres en entrevistas, tertulias y mesas de opinión, el correcto tratamiento de la información en materia de violencia machista, etc. Todo ello requiere una importante creación de material técnico-académico para formar a las/los profesionales y facilitar una profunda perspectiva de género en toda la cadena de valor de la generación de contenidos.

Desde una perspectiva de *benchmarking* podemos asegurar que EITB se sitúa en posición de cabecera entre los medios de comunicación multimedia públicos ya que dispone de un sistema de gestión de planes de igualdad muy rodado, de relaciones institucionales en proyectos compartidos con otros medios de comunicación para el desarrollo de códigos de práctica periodística en materia de igualdad, y de sistemas de medición y evaluación que permiten monitorizar el progreso.

A efectos del reparto presupuestario de 2020, EITB considera proyectos de gran interés para una dotación significativa específica:

- I. Elaborar un directorio actualizado de mujeres para informativos y programas de radio y televisión con un buen perfil comunicacional en euskera y castellano, para intervenir como especialistas, comentaristas y colaboradoras. Todo ello en los distintos ámbitos del conocimiento.
- II. Dotación financiera para adquisición de derechos de deporte femenino y un desarrollo de la producción y comunicación con tratamiento reforzado.
- III. Financiación de investigación aplicada a medios de comunicación para normalizar la perspectiva de género en los contenidos.
- IV. Financiación de una serie documental de interés general, también para el mercado internacional, en torno a los aspectos clave de la igualdad de hombres y mujeres que sea un producto de referencia por su enfoque y tratamiento.
- V. Adquirir y programar los contenidos de la parrilla de ETB3 bajo otro paradigma: desde la perspectiva de valores, entre ellos los de igualdad de género, con un proyecto de socialización que alcance a =>80% de centros escolares de primaria de la CAE con su correspondientes AMPAs.

2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN SOBRE LA QUE INCIDE PRINCIPALMENTE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL ENTE.

Con motivo del paso de cierre del II. Plan de Igualdad y la elaboración del III. Plan de Igualdad se actualizado, en junio de 2019, el diagnóstico para visibilizar las desigualdades de género sobre las que EITB debe incidir especialmente.

En términos sintéticos estos son los aspectos más relevantes según se extrae del apartado de “Conclusiones y áreas de mejora” sobre los que el Grupo EITB

- 2.1. La igualdad de oportunidades tiene consideración de marco de trabajo en la política empresarial del Grupo EITB.

Situación de partida:

- ✓ Todos los documentos de carácter empresarial que definen la estrategia y la gestión, así como los cuadros de mando de su seguimiento incorporan la perspectiva de género.
- ✓ Se participa de forma activa en todas las instituciones y entidades externas relacionadas con políticas de género.
- ✓ La igualdad de oportunidades es un eje transversal que desarrolla EITB y que se gestiona mediante plan plurianual, con dos comisiones ordinarias (de igualdad y contenidos) y un largo número de programas a desarrollar bajo la coordinación de 1 responsable del equipo de Estrategia y Comunicación y con apoyo, en su caso, de consultoría externa.

Áreas de mejora:

- ✓ Sustener el modelo, simplificarlo en lo posible, y lograr equipos potentes en las comisiones y la mejor efectividad de los programas previstos en el III. Plan de Igualdad.

- 2.2. Los procesos internos de RR.HH. (comunicación, selección, promoción y formación) están sistematizados y favorecen la no discriminación.

Situación de partida:

- ✓ Los procesos de selección y promoción están sistematizados con un marco normativo interno que impide la posibilidad de discriminaciones directas.
- ✓ La regulación de la impartición de la formación no propicia situaciones de discriminación por razón de sexo.
- ✓ Se observa un importante progreso en materia de comunicación (lenguaje inclusivo y utilización de imágenes).

Áreas de mejora:

- ✓ Preservar los marcos normativos internos
- ✓ Incrementar la capacitación de las/los profesionales en el correcto uso del lenguaje inclusivo

- 2.3. La gestión de la plantilla de EITB se realiza bajo criterios de igualdad¹².

Situación de partida:

- ✓ Se considera una plantilla equilibrada, con 45% de la plantilla media anual de mujeres. Prevalece la presencia de mujeres en EITB y EITBNET. Hay una sobrerrepresentación de hombres en áreas técnicas y de mujeres en áreas administrativas.
- ✓ La presencia de las mujeres en el organigrama directivo es del 31% y en los cargos más altos (alta dirección/dirección) 41%.

Áreas de mejora:

- ✓ Progresar en la paridad de mujeres y hombres.

- 2.4. La brecha salarial en EITB es de 6,2%¹

Situación de partida:

- ✓ La brecha salarial (que no discriminación directa) es muy inferior a la media existente en la CAE (24,6%) y su origen está en la segregación vertical (menor presencia en puestos con salarios más

¹² Fuente: Informe de Estado de información no financiera 2018 del Grupo EITB

altos) y horizontal (mayor presencia puestos con salarios menos valorados) y por permisos de conciliación.

Áreas de mejora:

- ✓ Mantener la vigilancia de la brecha salarial y progresar en la paridad tanto en permisos de conciliación como en carrera profesional.

2.5. La conciliación en EITB está principalmente en manos de mujeres.

Situación de partida:

- ✓ El 76% de los permisos de conciliación concedidos los utilizaron las mujeres (2018), utilizando mayormente la modalidad de reducción de jornada para cuidado de hijas/os.
- ✓ Las excedencias y permisos para el cuidado de otros familiares tienen más presencia de hombres, pero su impacto es muy inferior.

Áreas de mejora:

- ✓ Progresar en la paridad, sin perder el contexto de que se corresponde y refleja el comportamiento social mayoritario.

2.6. EITB cuenta con un protocolo específico de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Situación de partida:

- ✓ Además de disponer de un protocolo específico se ha incorporado los actos y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el régimen sancionador de los Convenios Colectivos como faltas graves o muy graves.
- ✓ En 2019 se ha realizado un análisis de los riesgos psicosociales.

Áreas de mejora:

- ✓ Promover sistemas preventivos.

2.7. La percepción sobre tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en el Grupo EITB es positiva.

Situación de partida:

- ✓ A lo largo de 2018 y 2019 se han realizado sendos estudios sociológicos tanto dentro de EITB como a la Sociedad Vasca en relación a EITB cuyos resultados son positivos: i) 6,6/10 a la política de igualdad (Clima laboral, 2017); ii) el tratamiento de EITB de hombres y mujeres es igualitario 53% es igualitario o muy igualitario, 20% es poco/nada igualitario, 27 ns/nc (Sociómetro Vasco, 2018); iii) 6,7/10 valoración del trabajo realizado respecto a la igualdad de mujeres y hombres (Encuesta sobre igualdad en el Grupo EITB, 2019); iv) En “valoración del tratamiento de EITB” 6,5/10 a que se incluyen temas que conciernen a la mujeres y 4,7/10 a la retransmisión equilibrada de eventos deportivos de hombres y mujeres (Encuesta de Euskalit a EITB, Fase 3 de estudios promovidos por la Ponencia del Parlamento Vasco para la reforma de EITB).

Áreas de mejora:

- ✓ Aunque existe un aprobado en la percepción, hay mucho que hacer y, previsiblemente, la opinión pública cada vez será más exigente.

- 2.8. Se trabaja cada vez más y mejor en la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos que emiten las Sociedades de EITB (televisión, radio e Internet).

Situación de partida:

- ✓ La empresa dispone de Libro de Estilo de EITB (2016) donde se analizan, en sendas fichas, la igualdad de género y la violencia machista. En la revisión realizada en 2019 se considera que son válidas y no precisan modificación.
- ✓ Existe un equipo de trabajo de carácter multidisciplinar constituido en comisión de Contenidos, con apoyo de una consultoría, como *grupo motor* para introducir la perspectiva de género en los contenidos que produce y emite EITB. Su misión es proporcionar materiales y guías, promover la formación y alinear los contenidos de EITB con los principios y pautas establecidos en el Libro de Estilo y en el “Código Deontológico para la Comunicación no sexista” suscrito por EITB.
- ✓ Se han desarrollado importantes avances en el ámbito del deporte practicado por mujeres, tanto en la información deportiva como en retransmisiones.
- ✓ Como medio de comunicación EITB ha sido pionero en la activación de programación especial con motivo del día internacional de la mujer (8/03) y en análisis demoscópicos (especial EITB Focus, marzo 2018).
- ✓ La presencia de las mujeres en tertulias y mesas de programas es de 35%. Es una cifra estable durante casi dos lustros y, según los responsables de programas, difícil de superar pese a los continuos intentos de alcanzar la banda 40/60.
- ✓ En el programa de apoyo de EITB a la financiación del cine, conocido como el 6%, existe la variable de género.
- ✓ EITB es proactivo en la prevención de las agresiones sexistas, con importantes campañas corporativas como “Ez, beti da ez” en el periodo de las fiestas de verano.
- ✓ Los contenidos de EITB están logrando valoraciones positivas en los estudios sobre la perspectiva del género en los medios de comunicación promovidos desde *Begira* y otras instituciones.

Áreas de mejora:

- ✓ Desarrollar nuevos progresos, generar material teórico-práctico para EITB y, en su caso, otros medios de comunicación, promover la formación y sensibilización de los profesionales de la comunicación, también de las productoras.
- ✓ Desarrollar, en caso de financiación específica, los 5 proyectos propuestos al final del punto 1, de Estrategia General de EITB del presente documento. Tales proyectos serían una gran contribución a la Sociedad Vasca en materia de promoción de la igualdad de hombres y mujeres.

3. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL ENTE.

Se aportan las principales magnitudes de la gestión social y de personal. EITB realiza sus análisis de datos por ejercicios, con datos correspondientes de enero a diciembre de cada año. Los datos provienen del *Informe de Estado de información de no financiera 2018 del Grupo EITB* (auditado por AENOR).

- 3.1. Número de personas empleadas por edad y sexo.

31/12/2018	Menores de 30 años			Entre 30 y 50			Mayores de 50			Total
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
nº personas	44	47	91	269	260	529	323	200	523	1.143
%S/rango edad	48%	52%	100%	51%	49%	100%	62%	38%	100%	
%s/total	4%	4%	8%	24%	23%	46%	28%	17%	46%	100%

La mayor divergencia de paridad ocurre en la población mayor de 50 años, situación que se corrige en el resto de las franjas de edad. La corrección vendrá de las salidas por jubilación y de las futuras incorporaciones.

3.2. Número de personas empleadas por categoría profesional y sexo.

31/12/2018	Directores			R. Organigrama			Resto personal			TOTAL
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
nº personas	10	7	17	39	15	54	587	485	1072	1.143
%S/categoría	59%	41%	100%	72%	28%	100%	55%	45%	100%	
%s/total	1%	1%	1%	3%	1%	5%	51%	42%	94%	100%

La mayor divergencia de paridad ocurre en la franja de jefaturas. La corrección vendrá de mejorar las oportunidades en las carreras profesionales para acceder a un mayor conocimiento de la empresa, aplicar el modelo de gestión y ampliar la capacitación profesional y las competencias profesionales para el liderazgo.

3.3. Número de personas empleadas por modalidades de contrato y sexo.

31/12/2018	Indefinidos			Temporales			A tiempo parcial			TOTAL
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
nº personas	428	323	751	122	128	250	86	56	142	1.143
%S/tipo contrato	57%	43%	100%	49%	51%	100%	61%	39%	100%	
%s/total	37%	28%	66%	11%	11%	22%	8%	5%	12%	100%

El efecto de la diferencia entre indefinidos se explica por el cuadro 3.1. Hay paridad en los contratos temporales, no así en los contratos a tiempo parcial donde además de un numeroso grupo de contratos de relevo hay también incorporación de colaboradores y especialistas de programas que pasan de la modalidad *free-lancer* (contratos mercantiles) a plantilla (contrato laboral).

3.4. Brecha salarial, remuneración media de las sociedades.

Categoría	Directores		R. Organigrama		Resto personal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Año 2018	75.299,64	76.752,99	61.291,95	58.731,00	47.775,70	45.139,44

Categoría	Directores			R. Organigrama			Resto personal		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Año 2018	0,00	70.503,18	78.862,67	0,00	58.957,66	61.722,37	37.993,40	44.534,08	49.955,49

Categoría	Indefinidos			Temporales			a tiempo parcial		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Año 2018	50.130,12	46.230,84	51.412,99	37.159,82	44.450,70	48.315,69	37.933,80	42.463,22	56.623,86

Una brecha salarial de 6,2% destaca como una de las más cercanas a la paridad tanto en relación a las referencias medias de la empresa en la CAE, como en relación al sector de los medios de comunicación. Destaca el dato de que en el equipo directivo la media salarial de las mujeres es superior al de los hombres.

3.5. Horas de formación por categorías profesionales y sexo.

Directores			Resto de Organigrama			Resto de Trabajadores		
Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
158	97	256	427	501	927	4.151	4.096	8.247

Existe alguna diferencia en el equipo directivo, pero los datos demuestran si se analiza la estructura de la plantilla por sexo en los tres apartados (figura 3.2.) que se logra satisfactoriamente los criterios de paridad, destacando positivamente en el apartado Resto de Organigrama.

3.6. Distribución de medidas de conciliación y sexo.

	Mujeres		Hombres		Total		% Mujeres
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Permiso para cuidado del lactante	13	11,6%	1	2,9%	14	9,5%	92,9%
Baja por nacimiento	22	19,6%	1	2,9%	23	15,6%	95,7%
Baja Paternidad	0	0,0%	11	31,4%	11	7,5%	0,0%
Reducción jornada por cuidado de hijos/as	38	33,9%	12	34,3%	50	34,0%	76,0%
Reducción jornada por cuidado familiar	6	5,4%	3	8,6%	9	6,1%	66,7%
Excedencia para el cuidado de hijos/as	26	23,2%	5	14,3%	31	21,1%	83,9%
Excedencia para cuidado familiar	7	6,3%	2	5,7%	9	6,1%	77,8%
Guztira	112	100,0%	35	100,0%	147	100,0%	76,2%

El cuadro refleja una realidad social compleja en la que $\frac{3}{4}$ de licencias disfrutaban las mujeres y $\frac{1}{4}$ los hombres. La adopción de medidas de conciliación obedece a políticas de EITB y a otros muchos condicionantes vinculados a los entornos socio-familiares de la plantilla.

4. ACTUACIONES RELEVANTES DE EITB Y SUS SOCIEDADES.

Con fecha de 23 de julio de 2019 la Dirección General de EITB presentó en el Consejo de Administración de EITB el III. Plan de Igualdad de EITB para el período 2019-2022. Por tanto, es un Plan ya activado para estos cuatro años.

Este III Plan de Igualdad cumple con las directrices generales del *VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres* de Emakunde que insta en materia de Igualdad de Oportunidades resolver, en otros, los “retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres”.

EITB ampara y sustenta este III. Plan de Igualdad de hombres y mujeres en el Contrato Programa de EITB (2016-2019), en el Plan Estratégico (2017-2019), en el Plan de Gestión de EITB y en la presente Memoria Presupuestaria.

Para su desarrollo efectivo el Plan está recogido en el

- ✓ El Plan de Gestión del equipo de Dirección de Estrategia y Comunicación
- ✓ La ficha de objetivos de la profesional gestora responsable del Plan de Igualdad
- ✓ La activación y continuidad de:
 - La Comisión de Igualdad de EITB
 - La Comisión de Contenidos de EITB

El modelo organizativo y de gestión adoptado por EITB es de carácter transversal por lo que existe un importante despliegue de objetivos por programas como señala el cuadro de despliegue extraído del propio Plan.

Las líneas del III. Plan de igualdad de hombres y mujeres comprende el siguiente programa:

Programa 1: Liderazgo y Estrategia.

Línea de actuación 1.1. Garantizar que la *política de Igualdad de EITB esté transversalizada* en la estrategia de EITB y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.

Línea de actuación 1.2. Crear y fortalecer los órganos para la igualdad en EITB, dotando al Plan para la Igualdad y a la política que desarrolla de una estructura y una normativa que le permita asegurar su continuidad y expansión en el tiempo.

Programa 2: Política y cultura de organización.

Línea de actuación 2.1. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de la igualdad de mujeres y hombres.

Línea de actuación 2.2. Definir una hoja de ruta para la puesta en marcha de acciones formativas para garantizar que los distintos profesionales de EITB incluyan en su ámbito de trabajo la perspectiva de género.

Línea de actuación 2.3. Utilizar una *comunicación inclusiva* tanto en los contenidos como en los procesos internos de tal manera que permita visibilizar a las mujeres en EITB y en el resto de la sociedad.

Línea de actuación 2.4. Continuar haciendo extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en todas las *bases de datos* y análisis estadísticos que se creen desde EITB y cruzar esta variable con todas las demás recogidas de cara a identificar posibles futuras situaciones de discriminación que puedan tener lugar en la entidad.

Programa 3: Gestión de las personas.

Línea de actuación 3.1. Poner en marcha actuaciones que garanticen que las personas de EITB puedan ejercer su derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar sin que produzcan discriminaciones directas o indirectas.

Línea de actuación 3.2. Vigilar la *igualdad salarial* entre hombres y mujeres de EITB.

Línea de actuación 3.3. Garantizar la ausencia de discriminación directa como indirecta entre mujeres y hombres que pudieran derivar de las categorías o grupos profesionales.

Línea de actuación 3.4. Integrar la perspectiva de género en la *política de prevención, de salud laboral física y psicosocial*.

Línea de actuación 3.5. Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a posibles denuncias o reclamaciones.

Programa 4: EITB como organización tractora, relaciones con el entorno.

Línea de actuación 4.1. Incluir la perspectiva de género en los pliegos y en las contrataciones con empresas proveedoras.

Línea de actuación 4.2. Potenciar que el tratamiento de la *comunicación corporativa* del Grupo EITB se haga con perspectiva de género con el fin de lanzar un mensaje ejemplarizante para el resto de la sociedad.

Línea de actuación 4.3. Continuar formando parte de las *redes institucionales* de impulso de la igualdad.

Programa 5: Contenidos.

Línea de actuación 5.1. Potenciar que en los programas de *producción de encargo* se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos.

Línea de actuación 5.2. Equiparar la *presencia de mujeres y hombres en tertulias*, colaboraciones de programas, etc., fomentando además la participación de mujeres en temas tradicionalmente más asociados a los hombres (deportes, política) y de hombres en temas más asociados a las mujeres (sociedad, temas sociales, violencia de género).

Línea de actuación 5.3. Realizar un correcto tratamiento informativo sobre la *violencia machista* y sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a construir un relato que contextualice esta violencia. Todo conforme al cumplimiento de la legislación vigente, los principios definidos en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para la comunicación no sexista de Begira.

Línea de actuación 5.4. Fomentar la presencia y el correcto tratamiento del *deporte practicado por mujeres* en la agenda informativa de todos los medios del Grupo EITB.

Línea de actuación 5.5. Ampliar la inclusión de la perspectiva de género a la hora de seleccionar proyectos en el seno de la *Comisión del Cine* (6%).

Línea de actuación 5.6. Garantizar que los contenidos de EITB dirigidos al *público infantil* sean adecuados y acordes con la igualdad de género.

Línea de actuación 5.7. Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la *publicidad* y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten la violencia contra las mujeres.

Todos estos programas con sus correspondientes líneas de acción implican el alineamiento de varios centenares de personas relacionadas con procesos vinculados a generación de contenidos y a procesos de gestión.

El modelo de transversalidad que ha adoptado EITB para el diseño y desarrollo de los planes de igualdad afecta también presupuestariamente al conjunto de la organización y de forma particular a determinadas direcciones

- ✓ Dirección General: en el diseño, desarrollo y seguimiento en general y también algunos proyectos específicos.
- ✓ Dirección de Estrategia y Comunicación: con la responsabilidad del desarrollo y ejecución ya que el Plan reside en esta Dirección.
- ✓ Dirección de Informativos de ETB y jefes de Informativos de Eusko Irratia y EITBNET: para liberar profesionales para la Comisión de Contenidos y facilitar la formación e implantación de guías de actuación en los servicios informativos.
- ✓ Dirección de Programas de ETB y jefes de Programa de Eusko Irratia: para liberar profesionales para la Comisión de Contenidos y facilitar la formación e implantación de guías de actuación.
- ✓ Dirección de Deportes de ETB jefes de Deportes de Eusko Irratia: para implementar la paridad de hombres y mujeres en Deportes y en las retransmisiones deportivas.
- ✓ Dirección de RR.HH.: para el desarrollo de los programas relacionados con esa área.
- ✓ Jefatura de Formación: para la aplicación de criterios de paridad en la formación empresarial y asumir la organización y coste de la formación específica de los programas vinculados a la igualdad.
- ✓ Jefatura de Prevención y Salud: para la gestión del Protocolo de acoso sexual y acoso por motivo de sexo y para facilitar a las mujeres de salud pruebas específicas.
- ✓ Dirección del Servicio Jurídico: para el seguimiento de la legislación aplicable y su implantación en los procesos que les sea de aplicación y especialmente en los procesos de contratación administrativa y compras.
- ✓ Dirección de Sistemas: para asegurar el correcto desarrollo de la segregación de datos y de las estadísticas internas en los sistemas informáticos en los que se sustentan los procesos de gestión.
- ✓ Dirección Comercial: para implementar el Código deontológico de igualdad en la contratación y emisión de publicidad.
- ✓ Jefatura de derechos de antena y coproducciones de ETB: para implementar los criterios de igualdad en la compra de derechos y en los proyectos de coproducción con otras entidades.
- ✓ Coordinación de contenidos infantiles: para aplicar un modelo de programación sustentado en valores, entre los cuales se incluye el de igualdad de hombres y mujeres.

Si bien es muy difícil cuantificar el impacto económico de la gestión y desarrollo del III Plan de Igualdad y su consecuente impacto presupuestario, dado que los recursos empleados son en su mayoría internos e involucran a una gran cantidad de personas de muy distintas áreas de la organización, ello, no obstante, no nos impide hacer una estimación presupuestaria del proceso en lo que corresponde a costes internos y externos para desarrollar los programas III. Plan de Igualdad para el ejercicio 2020 por un valor entre 200.000.-€ y 300.000.-€.

---ooo0ooo--

-EITB-

OTRAS PROPUESTAS NOVEDOSAS
VINCULADAS CON PROYECTOS DE INNOVACIÓN SOCIAL
QUE SE SOMETEN A CONSIDERACIÓN DE LA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS DEL GOBIERNO VASCO
PARA SU CONSIDERACIÓN EN EL REPARTO PRESUPUESTARIO DE 2020

Adicionalmente, conforme a la nueva política presupuestaria del Gobierno Vasco en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres EITB podría asumir el liderazgo y desarrollo nuevos proyectos de interés general con impacto alto/muy alto/inédito en apoyo a la igualdad de hombres y mujeres en el conjunto de la Sociedad vasca, incluso más allá de la propia CAE.

Estos proyectos se asumirían siempre que EITB tenga asegurada una financiación adicional para proyectos especiales

Proyectos especiales susceptibles de desarrollo con financiación adicional:		Impacto	Presupuesto
1	Elaborar un directorio actualizado de mujeres para informativos y programas de radio y televisión con un buen perfil comunicacional en euskera y castellano, para intervenir como especialistas, comentaristas y colaboradoras. Todo ello en los distintos ámbitos del conocimiento.	**** Alto Medio plazo	35.000 €
2	Dotación financiera para adquisición de derechos y para los gastos de producción de retransmisiones de la Liga Iberdrola de futbol femenino en el caso de que ETB tenga la opción a su contratación.	***** Muy Alto Corto/medioPlazo	150.000 €
3	Financiación de investigación aplicada a EITB, con una base muestral de =>2 días/mes para un período de 6 meses en todos sus canales con el fin de normalizar la perspectiva de género en los contenidos. El estudio debe analizar y seleccionar la mejor referencia de un medio audiovisual con el fin de concretar el <i>benchmarking</i> (internacional) para EITB.	**** Alto Medio/largo Plazo	50.000 €
4	Financiación de una serie documental de interés general, también para el mercado internacional, en torno a los aspectos clave de pasado/presente/futuro de la igualdad de hombres y mujeres como un producto de referencia internacional por su enfoque y tratamiento. (4x50')	??? Inédito en televisión Medio/largo Plazo	200.000 €

5	Adquirir y programar los contenidos de la parrilla de ETB3 bajo otro paradigma: desde la perspectiva de valores, entre ellos los de igualdad de género, contemplando en el proyecto materiales divulgativos y un plan de socialización del modelo con un alcance =>85% de centros escolares de primaria de la CAE con su correspondientes AMPAs.	<p>?? Inédito</p> <p>Medio/largo Plazo</p>	100.000 €
---	--	--	-----------