

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE  
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2022

Departamento de Economía y Hacienda

20 de octubre de 2021



## ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| 1. MARCO NORMATIVO .....   | 5   |
| 2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2022. ESTRATEGIA.....  | 7   |
| 3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI .....  | 9   |
| 4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI .....  | 24  |
| 5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI. .... | 25  |
| 6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....                    | 31  |
| 6.1.    PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2022 .....   | 35  |
| 6.2.    ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES” .....             | 40  |
| 6.3.    ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS .....  | 46  |
| 6.4.    DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, EITB Y OSAKIDETZA.....                                  | 60  |
| 7. CONCLUSIONES .....  | 144 |
| 8. ANEXOS .....  | 146 |
| 8.1.    SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS .....   | 147 |



## 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 (ratificada por España en diciembre de 1983). Constituye el primer instrumento legal internacional aplicable universalmente que permite 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 motivo 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 reinterpretando 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, establecieron el año 2015 como fecha límite para poner en marcha, en los diferentes niveles administrativos, los presupuestos con enfoque de género.

Transcurridos ya más de dos décadas de la creación de la Plataforma de Acción de Beijing, ONU Mujeres ha puesto en marcha la campaña **“Generación Igualdad: Por los derechos de las mujeres y un futuro igualitario”** para exigir la igualdad en la remuneración, la igualdad a la hora de compartir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, poner fin al acoso sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que los servicios de salud respondan a sus necesidades, y su participación en pie de igualdad en la vida política y en la toma de decisiones en todas las esferas de la vida. En Euskadi, esta iniciativa la impulsa Emakunde<sup>1</sup> y cuenta ya con la participación de alrededor de un centenar de entidades vascas de diverso signo: ayuntamientos, colegios, empresas, asociaciones, sindicatos, universidades....

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.

---

<sup>1</sup> <https://www.emakunde.euskadi.eus/sensibilizacion/-/beijing-igualdad/>

## 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”*

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”.*

A fin de dar cumplimiento a lo anterior, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, se adoptaron:

*“ las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.*

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Departamento de Economía y Hacienda elabora el presente informe para ser adjuntado al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2022. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades administrativas de igualdad.

## 2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2022. ESTRATEGIA

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 la perspectiva 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 reflejo en la Agenda Euskadi Basque Country 2030, aprobada por el Consejo de Gobierno el 10 de abril de 2018 al recoger expresamente que,

*“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 Sostenible 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”.*

De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 5 es el de “Igualdad de Género” cuya meta es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Destaca también el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” en el que se incluye “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Compromiso que se adquiere nuevamente con el nuevo Programa de Gobierno 2020-2024 denominado “Euskadi en marcha”, cuando dice:

*“Sobre estos principios, el Gobierno Vasco estructura sus compromisos programáticos de Gobierno en cuatro ejes de actuación alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y en nuestra propia realidad económica, social e institucional”*

Los principios a los que hace referencia son; garantizar la salud, reactivar la economía y el empleo, y no dejar a nadie atrás. Es, en este último, donde se hace alusión expresa a “la defensa inequívoca de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.

Los cuatro ejes de actuación son:

- Eje I: Prosperidad. Empleo y la reactivación económica
- Eje II: Personas. La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos
- Eje III: Planeta. Transición energética y climática justa
- Eje IV: Autogobierno. Más y mejor Autogobierno

Los 10 objetivos de país para la presente legislatura son:

1. Reducir el paro por debajo del 10%
2. Superar el 40% del PIB en la industria y servicios avanzados
3. Lograr la convergencia en I+D con la media europea
4. Colocar a Euskadi entre los 5 países europeos con menor desigualdad social (Índice de Gini)
5. Posicionar a Euskadi dentro de los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género
6. Consolidar la tasa de abandono escolar por debajo del 7%, y avanzar en el conocimiento y uso del euskera
7. Aumentar la esperanza de vida hasta los 85 años
8. Reducir en un 30% la emisión de gases de efecto invernadero
9. Lograr que la cuota de energías renovables represente el 20% del consumo final de la energía
10. Aumentar en un 10% la tasa de natalidad

Destaca el objetivo de avanzar en el índice de igualdad de género, no obstante, cabe destacar que para alcanzarlo todos los objetivos han de diseñarse desde una perspectiva de género.

Las Directrices Presupuestarias 2022 aprobadas en el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 8 de junio de 2021, 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 2022, tratan de dar respuesta a la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 y a sus consecuencias económicas y sociales. Por ello, los presupuestos del Gobierno Vasco para el 2022 mantienen una posición expansiva necesaria para consolidar la salida de la crisis y reparar los impactos de la pandemia en las estructuras sociales e institucionales. En este sentido, los presupuestos del 2022 están orientados a reforzar el sistema sanitario, el sistema educativo, el tejido empresarial (muy especialmente a las pymes), el empleo de calidad y a atender las necesidades de los colectivos más vulnerables y afectados por la crisis. Conciliar la vida familiar con la laboral, la cualificación profesional permanente, salarios justos que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y no precaricen las trayectoras profesionales de la juventud y abordar la capacitación de tantos profesionales desplazados por las reestructuraciones se plantean como líneas de trabajo fundamentales.

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. Actualmente los Departamentos está trabajando en el diseño de los Planes de Igualdad 2022-2024.

Para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios EITB y Osakidetza han remitido al Departamento de Economía y Hacienda un informe en el que explican la estrategia global y las prioridades de actuación para los presupuestos 2022. Al igual que en el ejercicio anterior, y con el ánimo de realizar un seguimiento en el tiempo, se les ha pedido que sintetizen 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 2022.

Del mismo modo, todos los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios, como es ya habitual, han cumplimentado los formularios P22-Gen de análisis desde la perspectiva de género de sus programas presupuestarios.

Se analizan las secciones del 1 a la 12 de la Administración General (descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), los presupuestos de sus Organismos Autónomos y Consorcios y el presupuesto de los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza.

### 3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pasó a declarar la COVID-19 como una pandemia<sup>2</sup>. En esta declaración, su Director General, el Dr. Adhanom Ghebreyesus, advertía consecuencias en todos los sectores, alentaba a los países a encontrar un equilibrio entre la protección de la salud, la minimización de los trastornos sociales y económicos, y el respeto de los derechos humanos y recordaba que, por encima de todo, están las personas.

Efectivamente, la llegada de la pandemia y las medidas que se han ido adoptando para controlarla se han traducido en una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes que afecta de manera desigual a mujeres y a hombres, a personas mayores, con trabajos precarios o informales, migradas, en situación de pobreza, ... El confinamiento de la población, la paralización de toda actividad no esencial, las restricciones a la movilidad (local, nacional e internacional), ha tenido un fuerte impacto en la salud de la población, especialmente en las personas más vulnerables.

Es importante recordar que mujeres y hombres no partimos de la misma posición ni situación en la sociedad. Tanto es así que 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.

De hecho, el 17 de noviembre de 2020, la Tercera Comisión de la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó por consenso la resolución “Mujeres, niñas y COVID-19” en la que pone de relieve el impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas. El incremento de violencia, la participación mayoritaria de mujeres en la primera línea de respuesta sanitaria, la importancia de la economía de los cuidados y su redistribución, así como la incidencia que la pandemia ha tenido en las mujeres que trabajan en la economía informal o el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva son algunas de las cuestiones que resalta y que nos proveen algunas claves importantes.

Así, en este apartado y partiendo de este contexto, se va a analizar el impacto diferenciado de la crisis sanitaria, social y económica en 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. Los resultados 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.

Es imprescindible analizar el impacto de género que está teniendo esta nueva realidad que estamos viviendo, desde un enfoque interseccional, para dar respuestas coordinadas, integrales y efectivas que neutralicen los efectos negativos y permitan avanzar hacia el camino de la igualdad sin dejar a nadie atrás.

<sup>2</sup> <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>

A 1 de enero de 2020, residen en la CAE 1.132.495 de mujeres (51,5%) y 1.067.216 de hombres (48,5%)

Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2020

| Edad  | Población | %     | Mujeres   |      | Hombres   |      | Ratio Sexo (M/H) |
|-------|-----------|-------|-----------|------|-----------|------|------------------|
|       |           |       | Número    | %    | Número    | %    |                  |
| ≥ 65  | 494.364   | 22,4  | 284.126   | 57,5 | 210.238   | 42,5 | 1,35             |
| 20-64 | 1.303.818 | 59,3  | 653.592   | 50,1 | 650.226   | 49,9 | 1,00             |
| ≤ 19  | 401.529   | 18,3  | 194.777   | 48,5 | 206.752   | 51,5 | 0,94             |
| Total | 2.199.711 | 100,0 | 1.132.495 | 51,5 | 1.067.216 | 48,5 | 1,06             |

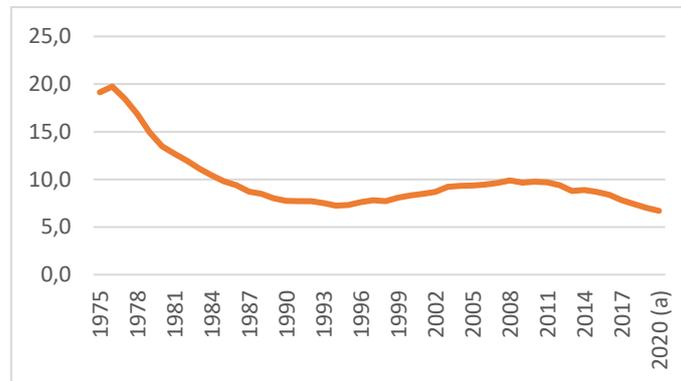
Fuente: Eustat

Por tramos de edad, se observa, de manera especial, la concentración de las mujeres entre las personas mayores de 65 años (57,5%). Los hombres, en cambio, presentan una ligera mayoría entre la población joven (menor de 19 años). Por territorios, Bizkaia es el territorio histórico más envejecido y Araba el más joven.

En 2019, la edad media de emancipación de la población vasca se situaba en los 30 años (30,2 exactamente), 6 años por encima de la edad que las personas jóvenes de 18 a 34 años consideran ideal para emanciparse (23,9 de media en 2017).

La tasa de natalidad sigue decreciendo hasta batir records en 2020 al situarse por primera vez por debajo de los 7 puntos. En el primer trimestre de 2021 el número de nacimientos descendió el 12,5% respecto al mismo período del año anterior.

Figura 1. Tasa de natalidad por 1.000 habitantes en Euskadi. 1975-2020



Fuente: Eustat

La proporción actual entre menores de 20 años y mayores de 64 en Euskadi es de 0,8, lo que indica un envejecimiento progresivo de la población. Esta diferencia se acentúa entre las mujeres debido a la mayor esperanza de vida y , a la mayor población de mujeres respecto de hombres.

La tendencia al envejecimiento de la población y el efecto del baby-boom iniciado en los años 60 quedan constatadas también en el informe de Proyecciones Demográficas 2026 del Eustat:

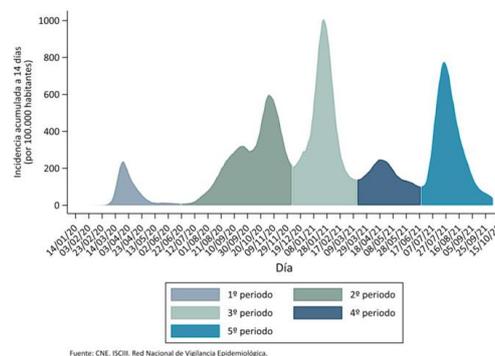
- para el año 2026 se prevé una pérdida de casi 102.000 personas respecto a 2013. Supone una tasa anual media de -3,7
- el pronóstico de esperanza de vida al nacer para el año 2025 es de 82,6 años para los hombres y de 88,4 años para las mujeres, lo que representa incrementos de 3,4 y de 2,7 años en relación con los valores observados en 2011
- la edad media de la población pasará de los 44 años de 2013 a los 47,5 de 2026. Paralelamente, la edad mediana, que en 2013 era de 43,2 años, se incrementará en 6,2 años, de tal manera que en 2025 casi la mitad de la población vasca tendrá al menos 50 años

- la población mayor de 65 incrementará su peso relativo sobre el total de la población del 20,2% al 26,5%. Paralelamente, se intensificará el proceso de “sobreenvjecimiento” de su estructura interna. Entre 2013 y 2026 la población de 65 a 74 años tendrá un crecimiento relativo del 26% y la de 75 a 84 años del 15%, mientras que las personas de 85 a 94 años aumentarán en un 39% y las de más de 95 años se triplicarán
- aunque se prevé que se mantenga la alta concentración de las mujeres entre la población mayor, se estima una ligera reducción del desequilibrio, así como una reducción de la diferencia de la esperanza de vida. Así, a la edad de 65 las expectativas de vida restantes aumentarán previsiblemente un 14% en los hombres y un 10% en las mujeres
- el descenso en la natalidad en las últimas décadas incidirá negativamente sobre la evolución futura del número de nacimientos debido al fuerte descenso de la fecundidad. Algunos de los factores que explican este fenómeno son la incorporación de las mujeres al mundo laboral en condiciones de precariedad y de ausencia de corresponsabilidad, la deficiente disponibilidad de guarderías de 0-3 años, el acceso a una vivienda adecuada o los cambios culturales en las nuevas generaciones
- Se prevé una fuerte contracción en la evolución del número de inmigrantes en el corto plazo para recuperarse ligeramente a medio plazo, aunque situándose claramente por debajo de los valores registrados en los últimos años.

## IMPACTO DE LA COVID-19 EN LA SALUD EN LA POBLACIÓN

El Informe “Situación de COVID-19 en España a 6 de octubre de 2021. Equipo COVID-19. RENAVE. CNE. CNM (ISCIII)<sup>37</sup>” proporciona información sobre la situación epidemiológica en los diferentes periodos de la pandemia desde su inicio hasta el 6 de octubre del 2021. En total se señalan, en este informe, cinco periodos.

Figura 2. Períodos epidémicos de COVID-19 en España



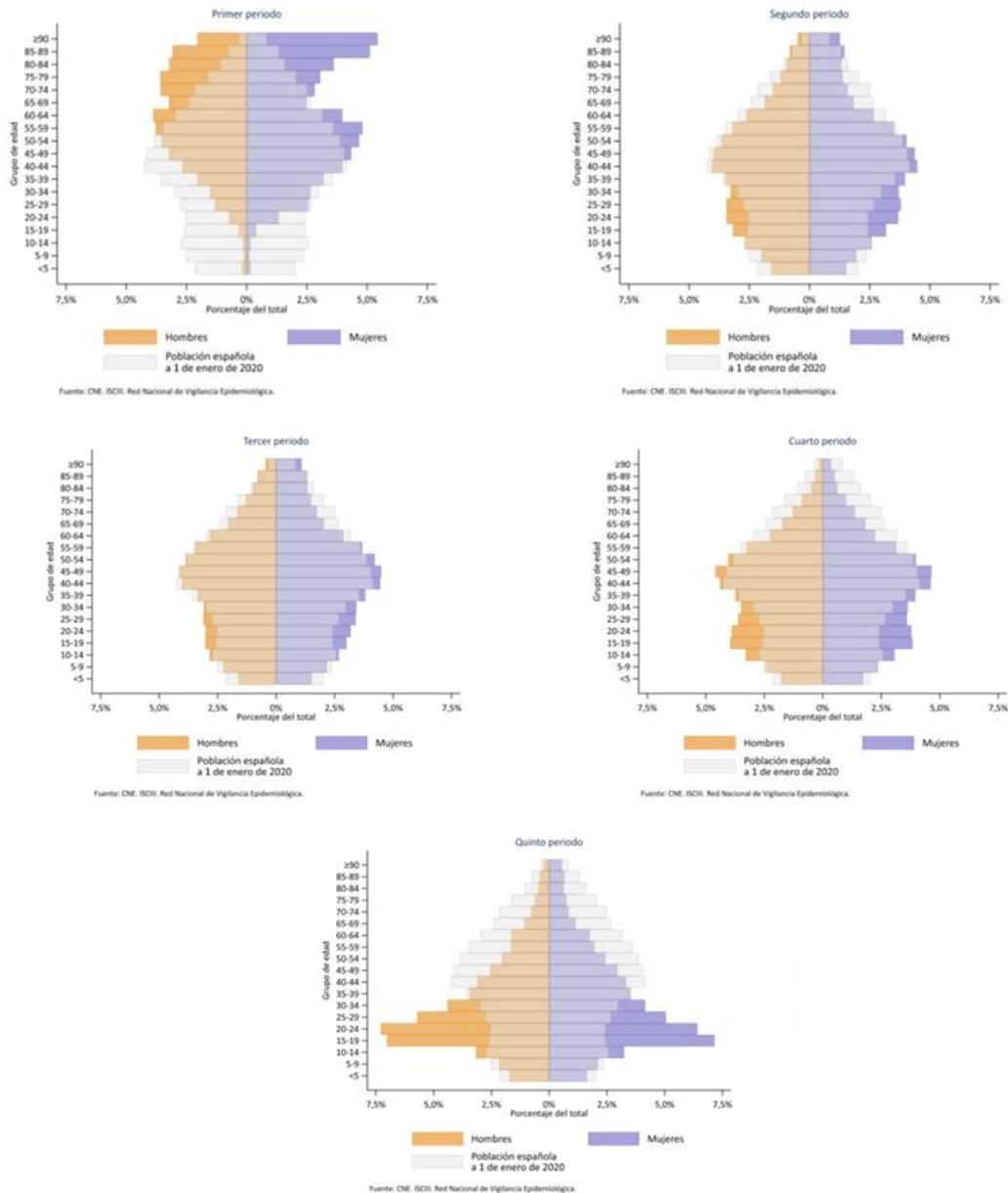
El 21 de junio del 2020 finalizó el estado de alarma en España, una vez superada la primera ola epidémica de COVID-19 y finalmente, el 7 de octubre del 2021 se declara el fin de la situación de emergencia sanitaria en Euskadi. Entre tanto, aislamientos, hospitalizaciones, defunciones, incertidumbres, miedos provocados por la COVID-19 que han tenido un fuerte impacto en la salud de las personas, física y emocional.

Según datos aportados por Osakidetza, en la CAE, durante todo este tiempo se han visto afectadas 260.777 personas, de las que el 51,6% son mujeres. Han ingresado 29.613 personas en hospitalización (54,6% hombres) y de ellas 2.868 en la UCI (68,6% hombres). La mortalidad también es superior en los hombres, tanto en hospitalización como en la UCI. Así mismo, la estancia media en esta unidad es inferior en las mujeres.

Según estima el Sistema de Monitorización de la Mortalidad diaria (MoMo<sup>4</sup>), en el País Vasco se estiman 9 periodos de exceso de mortalidad que se concentra en los grupos de edad de mayores de 65 años.

La distribución por sexo y edad de los casos de COVID-19, con respecto a la población española, indica que, en el primer periodo, están sobrerrepresentadas las mujeres a partir de los 45 años (sobre todo a partir de los 75 años) y los hombres a partir de los 55 años. En el segundo y tercer periodo están sobrerrepresentados los hombres entre 15 y 34 años, las mujeres entre 15 y 54 años y los mayores de 89 años en ambos. En el cuarto periodo están sobrerrepresentados los hombres y mujeres entre 10 y 54 años. Y, de forma especial, en el quinto periodo están sobrerrepresentados los grupos más jóvenes, tanto en hombres como mujeres entre 10 y 34 años.

Figura 3. Distribución por edad y sexo. Casos de COVID-19 notificados a la RENAVE desde el inicio de la pandemia



Según informa la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (RENAVE) la COVID-19 presenta una sintomatología diferente en mujeres y hombres. En el caso de los varones tiene una mayor prevalencia la fiebre y disnea, mientras que el dolor de garganta y la clínica digestiva (vómitos y diarrea) son significativamente más frecuentes en las mujeres. Diversas investigaciones apuntan a que algunas de las causas podrían encontrarse en una respuesta del sistema inmunológico y endocrino diferente en función del sexo, pero también a hábitos sociales como el tabaquismo.

Según el resultado de la encuesta<sup>5</sup> COVID-19 Persistente de la Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG) en colaboración con los colectivos afectados Long COVID ACTS el perfil de las personas que presentan síntomas compatibles con la COVID persistente o de larga duración, con una media de 36 síntomas por persona, es una mujer (79% de los casos), de 43 años de edad que lleva más de 185 días con síntomas persistentes de COVID-19 tras haber sido contagiada de la enfermedad en la primera ola de la pandemia.

La patología psiquiátrica (ansiedad, depresión, estrés postraumático) es también mayor en mujeres que en hombres. Según el estudio<sup>6</sup> dirigido por la catedrática Nekane Balluerka Lasa<sup>7</sup> de la UPV/EHU sobre las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento, son las mujeres, en comparación con los hombres, las que han experimentado un mayor malestar psicológico y de sentimientos depresivos y de culpa, mayor dificultad para concentrarse, problemas de sueño y de salud física, mayores niveles de irritación y enfado, y mayor incremento en los consumos de psicofármacos y de tabaco. Los síntomas físicos que suelen acompañar a la ansiedad, la depresión y la ira, han empeorado, además de en las mujeres, en las personas que viven solas.

El índice de salud mental de las mujeres de la CAE es de 72,4 puntos y el de los hombres de 77,5 puntos, lo que supone una diferencia de género de -5,1 puntos porcentuales. expresada por la prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, en 2018 afectaban a entre el 11% y el 27,5% de las mujeres, siendo más frecuentes al aumentar la edad; y a entre el 4% y el 14,9% de los hombres.

Respecto a los programas de cribado de Osakidetza<sup>8</sup>:

1. Detección precoz del cáncer de mama. Desde marzo de 2020 se ha acumulado una demora media de 7,5 meses en la invitación de las mujeres. La recuperación de citación ha sido progresiva y actualmente el 82% de las unidades han recobrado el ritmo de trabajo pre-pandémico
2. Cribado de cáncer de cérvix. Durante la suspensión del programa (marzo-septiembre) en 2020 se dejaron de invitar a 43.000 mujeres. A fechas actuales, octubre 2021, se ha recuperado todo el retraso.
3. Cribado de cáncer colorrectal. Durante el 2020 y a lo largo de 2021 se han puesto medidas en marcha para recuperar tanto las invitaciones como la participación en el cribado. Si bien, este Programa presenta mayores dificultades de recuperación debido a que profesionales y recursos tanto de Endoscopia como de Atención Primaria estuvieron dedicados a atender a pacientes Covid-19, sobretudo en organizaciones sanitarias integradas (OSis) con hospitales de referencia. La participación presentó una ligera disminución tanto en hombres como en mujeres (global 70,9%, 73,5% en mujeres y 68,2% en hombres) respecto a la tendencia mantenida hasta 2018 (global 72,5%, 74,9% en mujeres y 69,9% en hombres). Se siguen realizando intervenciones a través de los profesionales de Atención Primaria para mejorar esta participación.

---

<sup>5</sup> [https://www.semg.es/images/2020/Noticias/2020111\\_notia\\_prensa.pdf](https://www.semg.es/images/2020/Noticias/2020111_notia_prensa.pdf)

<sup>6</sup> Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento.  
<https://www.ehu.eus/documents/10136/14449156/Consecuencias+psicol%C3%B3gicas+COVID-19+PR3+DIG.pdf/90d9172a-49cf-dee4-e693-d3a79fcbc9f8>

<sup>7</sup> Fuente: Fuente: Balluerka Lasa, Nekane. *Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento*. 2020

<sup>8</sup> Fuente: Osakidetza

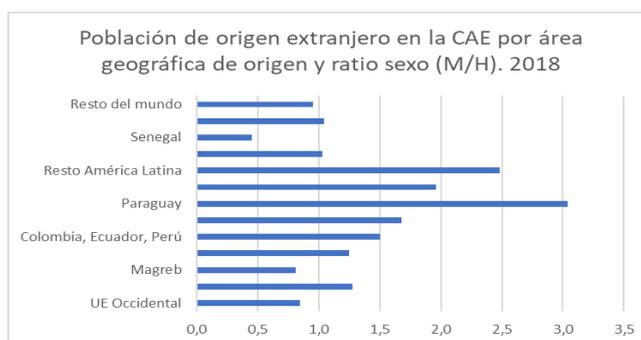
Desde el año 2019 nos encontramos en una situación de emergencia humanitaria. Los movimientos migratorios de personas que huyen de conflictos o de situaciones de extrema pobreza hacia Europa está en constante incremento. Ante esta situación, las instituciones vascas, en colaboración con Cruz Roja, establecieron un sistema de Albergues de acogida de emergencia: cuatro Albergues para acoger a personas en tránsito y un Centro de Acogida temporal ampliada a personas migrantes y refugiadas en el municipio de Berriz. El mismo, es un recurso de carácter residencial cuya finalidad es acoger temporalmente a personas migrantes en tránsito, con necesidad de atención humanitaria y/o solicitantes de protección internacional que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o tengan necesidad de un mayor tiempo de estancia para continuar con su proyecto migratorio. Dispone de un total de 58 plazas, de las cuales, en el año 2020, 11 fueron para familias solicitantes de protección internacional, en situación de vulnerabilidad y 47 en ecosistemas de alojamiento. De esas 58 plazas, la media de ocupación se clasificaba en 9 hombres, 22 mujeres, 14 niños y 13 niñas.

El saldo migratorio de la CAE fue positivo en 2020, aportando 4.512 personas a la población. lo cual supone un aporte a la población, por parte de las migraciones, inferior al registrado en los últimos años, según datos elaborados por Eustat. Durante el año de la pandemia, se han reducido las emigraciones un 6,5% y en mayor medida las inmigraciones, un 32,7%. Las diferencias en relación con el sexo son moderadas: los hombres representan un 53% de los inmigrantes y las mujeres un 47%; de forma similar, hay un 54% de emigrantes hombres frente a un 46% de mujeres.

Según el Eustat, un 9,4% de las personas residentes en la CAE ha nacido en el extranjero. Los países que aportan mayor número de habitantes a la CAE son, por orden, Marruecos (10,8%), Colombia (9,2%), Rumania (8%) y Bolivia (5,7%). De ellos, un 52,3% son mujeres y un 47,7% hombres con una edad media es de 36,8 años. Son personas en edades adultas-jóvenes y con escasa presencia por encima de los 50 años.

En todas las nacionalidades, predominan las mujeres. Es especialmente relevante su presencia en todos los países de América Latina seguidos por Rumanía. Estas son precisamente quienes tienen mayor representación en los trabajos de cuidados remunerados.

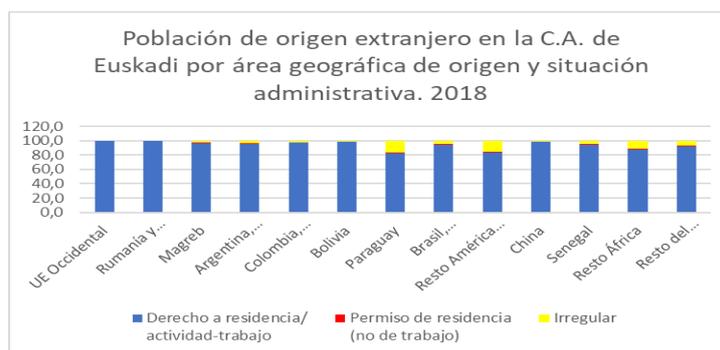
Figura 4. Población de origen extranjero en la CAE por área geográfica de origen y ratio sexo (M/H). 2018



Fuente: Eustat

Tal y como se puede apreciar en el gráfico anterior, las dos áreas geográficas con una presencia más mayoritaria de mujeres (Paraguay y resto de América Latina) son las que más sufren situaciones de irregularidad. La situación administrativa es un factor determinante para los proyectos de vida de estas mujeres. Condiciona sus decisiones y bienestar. Muchas de las mujeres en situación irregular, han vivido con el miedo de quedarse sin trabajo y que se paralicen sus procesos de renovación de permisos de residencia, arraigo social o reagrupación familiar. Las que viven y trabajan en situación irregular, no podrán acceder a ninguna de las medidas excepcionales. Éste es, por lo tanto, un factor de mayor vulnerabilidad en la crisis que vivimos.

Figura 5. Población de origen extranjero en la C.A. de Euskadi por área geográfica de origen y situación administrativa. 2018



Fuente: Eustat

## DERECHOS HUMANOS, VÍCTIMAS Y DIVERSIDAD

Según informa el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en el 2020, había 287 **víctimas del terrorismo**, de las cuales 165 eran mujeres y 122 hombres (36%) y se tramitaron 89 expedientes de víctimas de vulneraciones de derechos humanos de los cuales 73 fueron de hombres (82%) y 16 de mujeres (18%).

En lo que respecta a la diversidad, **ERABEREAN**, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación, red impulsada por la Dirección de Derechos Humanos y Diversidad del Gobierno Vasco en colaboración directa con distintas entidades del tercer sector (actualmente la componen 11 organizaciones sociales), que pretende promover la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi, atendió durante el 2020, 51 casos, de los cuales 18 han sido denuncias realizadas por hombres, 28 por mujeres y 5 por personas no binarias. Por otro lado, la Dirección cuenta con el Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género, **BERDINDU** que de enero a junio del 2021, atendió en las oficinas a 199 personas (113 mujeres, 69 hombres y 10 personas de género no binario) y se formó a 1.071 personas en centros educativos (825 profesoras y 246 profesores) y a 2.671 alumnos y alumnas de educación primaria y secundaria (1260 chicas, 1337 chicos y 74 personas no binarias).

## EL TRABAJO DE CUIDADOS

Por trabajo de cuidados entendemos todas las actividades (remuneradas o no) centradas en la atención y el cuidado de la vida. Desde un punto de vista biológico, las etapas de mayor necesidad son la niñez y la edad adulta avanzada, no obstante, todas las personas a lo largo del ciclo vital precisamos de cuidados físicos, psicológicos y emocionales, es una necesidad propia de nuestra condición humana.

Las mujeres han asumido mayoritariamente el sostenimiento de las vidas fuera y dentro de los hogares. Históricamente el trabajo de cuidados se le ha asignado a las mujeres, unos cuidados invisibilizados, socialmente desvalorizados, y económicamente penalizados. Sin embargo, durante la pandemia han gozado de un amplio reconocimiento social y visibilizado como imprescindible para la vida y la economía del país

Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat,<sup>9</sup> en 2018 las mujeres empleaban en las labores del hogar (limpieza, compras, preparar comida, ...) 1 hora y 11 minutos más que los hombres, y 38 minutos diarios más en el cuidado de personas dependientes. Por otra parte, numerosos hogares se enfrentaban a importantes dificultades para la conciliación: el 30,2% de la población ocupada de la CAE tenía un nivel de dificultad alto para conciliar su vida laboral con el cuidado de hijas e hijos menores de edad y un 37% para responder a necesidades

<sup>9</sup> [https://www.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532\\_c.pdf](https://www.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532_c.pdf)

de cuidado de otras personas dependientes. No obstante, en 2020 se experimentó una caída de las solicitudes de ayudas por conciliación de la vida familiar y laboral muy posiblemente debido al teletrabajo, los ERTes y la fuerte caída del empleo a consecuencia de la COVID-19. Además, desde el inicio del estado de alarma y hasta finales de mayo no fue posible presentar las solicitudes de ayuda de manera presencial en las oficinas de Zuzenean.

Además, según datos aportados por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en 2020, 11.097 mujeres (89,35%) y 1.323 hombres (10,65%) se beneficiaron de la ayuda por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores. De las personas que solicitaron ayudas por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, de las 462 ayudas concedidas, 355 fueron solicitadas por mujeres y 69 por hombres. Por otra parte, si atendemos a las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas, observamos que en 2020 se subvencionó a 276 personas de las cuales, 195 eran mujeres (70,65%) y 81 hombres. En definitiva, siguen siendo las mujeres quienes asumen muy mayoritariamente la responsabilidad del cuidado penalizando su carrera laboral y profesional, y la salud física y emocional, para atender y cuidar de las personas dependientes (criaturas, mayores, ..).

Las medidas adoptadas para el control del virus han tenido como consecuencia la “re-familiarización<sup>10</sup>” de los cuidados, el aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares y, en consecuencia, una carga de trabajo, emocional y psicológica, mucho mayor para las mujeres que para los hombres. Todo ello debido principalmente a:

- La **falta de corresponsabilidad de los hombres** para el desempeño de las tareas domésticas del hogar y del cuidado de las personas.
- El **cierre de los centros educativos**. En la CAE el 24% de las familias tienen alguna persona menor de 16 años. De ellos el 46% cuentan con menores de 6 años (el 11%).
- **Las restricciones en las redes de apoyo para el cuidado** (abuelas y abuelos, amistades, vecinas, vecinos, etc.). En torno a un 40,4% de la población menor de 15 años habitualmente era cuidada por familiares u otras personas no remuneradas como fórmula de conciliación del cuidado con la vida laboral.
- La **suspensión de servicios que facilitan la conciliación**:
  - Para el cuidado de las criaturas **fuera del horario escolar**: actividades extraescolares, instalaciones deportivas, servicios de comedor, campamentos, ludotecas, etc.
  - La **interrupción o modificación de los servicios públicos y privados de atención a personas mayores y personas con discapacidad u otras necesidades sociales**. Un 81% de las organizaciones del Tercer Sector Social vasco, que proveen habitualmente buena parte de estos servicios, ha tenido que cancelar o suspender algunas de sus actividades (cursos de formación, actividades de ocio, programas de refuerzo escolar, programas de respiro, centros de día, centros ocupacionales, etc.). Se estima que un 9,7% de la población de la CAE presenta alguna limitación crónica de la actividad que le impide de forma permanente, total o parcialmente, la realización de las actividades habituales. En 2017 en la CAE había 77.618 personas en situación de dependencia, de las que un 63,16% eran mujeres.
- **El aislamiento domiciliario de las personas contagiadas**.
- Las medidas de higiene (en la casa, la ropa y el calzado, ...) recomendadas para evitar contagios.

Buena parte de las actividades laborales asociadas a los cuidados ocupan mayoritariamente a mujeres: actividades vinculadas con la atención sanitaria, las farmacias, la asistencia en establecimientos residenciales, la ayuda a domicilio, los servicios de limpieza, el comercio al por menor de productos alimenticios, etc. De hecho, las mujeres representan el 80% de la plantilla de Osakidetza<sup>11</sup>, son mayoría en todos los grupos de edad, también entre el personal sanitario y no sanitario. Además, son mayoría entre el personal al cuidado de las personas mayores en las residencias. Por su parte, según EUSTAT el valor del trabajo doméstico no remunerado equivalía

---

<sup>10</sup> La responsabilidad de los cuidados vuelve a recaer en el ámbito familiar (privado)

<sup>11</sup> Ver informe Osakidetza en anexo

al 27,7% del PIB de la CAE en 2018, por lo que la aportación de ese trabajo por parte de las mujeres vascas alcanzaría el 18,6% del PIB, respecto a la aportación de los hombres (9.1%).

## EL TRABAJO REMUNERADO

Según el Observatorio de la OIT<sup>12</sup>, la llegada de la crisis de la COVID-19, ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres y alerta del riesgo de que se produzca un retroceso con respecto a algunos de los avances logrados y un empeoramiento de las desigualdades de género que perduran en el mercado laboral. Tanto es así que considera fundamental que las políticas contribuyan a prestar el máximo apoyo posible a los colectivos vulnerables más afectados, en particular, a las personas migrantes, las mujeres, y las personas que trabajan en el sector informal, e insiste en que la pérdida de empleo afecta más a las mujeres que a los hombres.

Respecto a la CAE, según las previsiones realizadas por el Departamento de Economía y Hacienda<sup>13</sup>, el impacto económico en Euskadi se ha traducido en una caída del PIB del 9,5% en el conjunto de 2020, algo sin precedentes en las últimas décadas. La caída de actividad ha afectado de modo general a todos los sectores y de modo particularmente intenso a aquellos sectores más afectados por la reducción de demanda y las restricciones a la movilidad, como la hostelería, el comercio minorista, las actividades artísticas y recreativas, y algunos otros servicios. Para 2022, el crecimiento estimado del PIB vasco es del 5,7%, lo que permitiría recuperar el nivel de actividad previo a la pandemia.

La **tasa de paro**: las 69.326 mujeres registradas en el paro en agosto de 2021 reflejan un aumento con respecto a 2020, constituyendo casi el 57% del total de personas en paro. Según informa Lanbide, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el paro de larga duración y la de los hombres en el de corta. Además, ha aumentado el peso porcentual de las mujeres tanto en el paro de larga como de corta duración.

La **tasa de actividad** en el primer trimestre de 2021 de los hombres era del 60,8% mientras que para las mujeres era del 51,6% y la tasa de ocupación de las mujeres, era del 64,7%, 7,5 puntos inferior a la de los hombres. En ambos casos las diferencias se amplían cuando hay dos o más criaturas a cargo.

La **tasa de ocupación de las mujeres** de la CAE se sitúa en el 45,8% según datos del 1er trimestre de 2021, y se encuentra 8,4 puntos por debajo de la tasa de ocupación de los hombres (54,2%). Más de la mitad de las mujeres **ocupadas** en la CAE se concentraban en **sectores** muy afectados por la crisis en puestos de trabajo que antes eran casi invisibles, gozaban de bajo prestigio social y se desarrollaban en condiciones precarizadas (salarios bajos, sobrecarga, temporalidad...). El 46,8% del total de las personas afiliadas a la Seguridad Social son mujeres, brecha que aumenta con la edad.

Las mujeres son mayoría en tres de las cuatro **actividades** con alto riesgo de pérdida de empleos<sup>14</sup>: en Hostelería (51,61 %), Comercio (50,44 %) y las Actividades Inmobiliarias (55,89 %). También en actividades con riesgo medio-alto, en el Servicio Doméstico (87,59 %) y en Otros Servicios (67 %), en este grupo se encuentra el servicio de limpieza, el movimiento asociativo y las peluquerías, ambas actividades con fuerte presencia de mujeres. Las trabajadoras de las Actividades Sanitarias (76,53 %) y la Educación (66,26 %), con gran concentración femenina, se encuentran en un riesgo bajo de pérdida de empleo. Merece especial atención la situación de las mujeres empleadas en **residencias de personas mayores** donde el impacto de la enfermedad ha sido demoledor. Más de 8 de cada 10 personas que trabajan en este sector en España son mujeres.

La **tasa de contratación temporal** ha aumentado en general en los últimos años pero algo más la de los hombres que la de las mujeres por lo que **la diferencia porcentual entre las tasas se ha reducido**. La diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres en 2009 era de 8,6 puntos, en 2016 de 5,4 puntos y actualmente en 2019 las mujeres presentan una **tasa de contratación temporal un 4,4% más elevada que los hombres**.

<sup>12</sup> Informe "la COVID-19 y el mundo del trabajo". Sexta edición. 21 de septiembre de 2020

<sup>13</sup> Departamento Economía y Hacienda. Directrices para el presupuesto 2022

<sup>14</sup> UGT. Informe "Mujeres al frente, mujeres a la retaguardia". Mayo 2020

La **tasa de contratación a tiempo parcial** se ha mantenido en el caso de las mujeres a lo largo de los últimos años, mientras que la de los hombres ha aumentado. En 2009, la diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres era del 23,1%, en 2016 del 20,5% y la última fecha disponible de 2019 indica que la contratación parcial sigue siendo un **20,2% mayor en las mujeres que en los hombres** (la evolución en los últimos tres años no muestra mejoría significativa).

En el año 2016, la **brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora** rondaba el 24,4% y en 2019 desciende a 19,5%, lo que supone una **reducción de 5 puntos** porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 26.197,62€ de media al año mientras que los hombres reciben 32.529,17€.

La brecha salarial se da tanto en el empleo a jornada completa como en el empleo a jornada parcial, pero es sensiblemente mayor en esta última. En el estudio de ISEAK sobre “Brechas de género en el mercado laboral de Euskadi<sup>15</sup>” de 2019 se constataba que los hombres reciben un salario mensual de media un 24% mayor al de las mujeres, brecha que se debería por un lado a que los hombres trabajan casi un 14% más de horas que las mujeres y, por otro, a que los hombres cobran por hora trabajada un 11% más que las mujeres.

Las mujeres trabajaban a tiempo parcial en mucha mayor proporción que los hombres (27,2% frente a 7%) y la **contratación temporal** era más frecuente en ellas (26,5% frente a 22%). En buena medida como consecuencia de la segregación horizontal y vertical preexistente en nuestro mercado laboral, las mujeres recibían de media un 24,3% menos de retribución salarial que los hombres

Antes de la crisis, sólo el 4,3% de la población ocupada lo hacía con **teletrabajo**, el cuál ha sido un recurso importante para mantener la actividad de las empresas. Sin embargo, a la vez ha supuesto, debido a los roles de género existentes en la sociedad, para las mujeres una carga de trabajo de cuidados importante, principalmente derivado del cierre de los centros educativos, los centros de día, y los rituales de limpieza extrema recomendados para el control de la pandemia. Esta sobrecarga es especialmente acusada en el caso de las familias monoparentales (unas 80.000<sup>16</sup>), de las que cerca del 90% está a cargo de una mujer.

Cabe destacar la situación de las **trabajadoras de hogar**, un sector históricamente afectado por unas condiciones laborales de alta precariedad e inseguridad, invisibilizado e infravalorado. En algunos casos han tenido que vivir confinadas en su puesto de trabajo por temor de las familias al contagio, en otros casos, han sido despedidas de forma repentina. Se estima que en la CAE podría haber más de 67.000 hogares con servicio doméstico (aproximadamente el 9% de ellos cuenta con servicio doméstico interno). Sin embargo, en 2017 había sólo 29.683 personas afiliadas a la Seguridad Social en este sector, el 95,6% eran mujeres y el 38% eran migrantes.

Según informa el Departamento de Trabajo y Empleo, apenas un 10% de las empresas cuenta actualmente con un Plan de Igualdad. Una realidad que queda lastrada por la baja implantación de los Planes de Igualdad entre las micro-empresas (tan solo un 5,1% con un Plan en este ámbito) y entre las pequeñas empresas de 6 a 15 empleos (10%). En todo caso, entre las empresas de más de 201 empleos la proporción se eleva hasta un 71-81%, si bien las empresas con más de 250 empleos, de acuerdo con el marco legal vigente, deberían contar ya con un Plan de Igualdad en su organización. Además desde 2019 aquellas empresas con más de 50 deberán incorporar dicho Plan, en función de su dimensión, en un plazo máximo establecido hasta 2022.

La falta de corresponsabilidad, el techo de cristal, la brecha salarial, la precariedad laboral, la infravaloración de la aportación de las mujeres, y los roles y estereotipos de género persistentes son algunos de los factores que mantienen a las mujeres en una posición y situación de desigualdad respecto a los hombres en el mercado laboral.

---

15

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/informe\\_emakunde\\_final\\_v4.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf)

<sup>16</sup> Fuente: Eustat

La violencia contra las mujeres está internacionalmente reconocida como una violación de derechos humanos que afecta a un volumen muy importante de mujeres, así como a sus hijas e hijos. De acuerdo con la última encuesta<sup>18</sup> publicada un 15,1% de las mujeres en España ha sufrido malos tratos o miedo de su pareja o expareja alguna vez en la vida y un 2,7% ha sufrido violencia física o sexual de su pareja o expareja en el último año. Aproximadamente 6 de cada 10 tenían hijas e hijos en el momento en que se produjo la violencia.

Si bien las medidas relacionadas con el confinamiento y las restricciones de movilidad han posibilitado controlar la propagación del virus, también han supuesto un riesgo para la vida, la salud y la seguridad de muchas mujeres que convivían con su agresor y que han visto más limitadas las opciones para salir de sus hogares o de buscar ayuda social o institucional.

Aunque se sabe que la magnitud real del fenómeno es mayor, según la Ertzaintza en el primer semestre de 2021, 1.553 mujeres han sido agredidas por sus parejas y exparejas y otras 507 por otro hombre de su entorno familiar. 188 mujeres han sufrido delitos contra la libertad sexual. En total, en 2021, en la primera mitad del año, 2.248 mujeres han presentado denuncia. Esta cifra significa un incremento del 3,1 % respecto al mismo semestre del año pasado.

Durante el año 2020, un 29,7% de las mujeres que la han sufrido tenía 30 años o menos, de las cuales 7,67% eran niñas menores de edad. Muchos agresores no respetan las medidas dictadas por los juzgados para proteger a las mujeres, y en 2020 se registraron un total de 803 victimizaciones por delitos de quebrantamiento de medidas de seguridad, de órdenes de alejamiento, etc. Finalmente, desde el año 2002 hasta finales del 2020 un total de 48 mujeres han sido asesinadas en la CAE.

Los datos oficiales sobre denuncias por violencia contra las mujeres registradas por la Ertzaintza durante los meses de confinamiento muestran un descenso con respecto al mismo periodo del año anterior (-17,7%). El descenso ha sido especialmente acusado en relación con los casos de violencia de pareja o expareja (-25,71%), aunque ha ido acortándose (-11,28) en el tramo final del confinamiento. La evidencia de crisis anteriores muestra que cuando el estrés social aumenta, también lo hacen los casos de violencia contra las mujeres, por eso no cabe asociar el descenso de las denuncias con una disminución de las situaciones de violencia, sino con un aumento de la invisibilidad de las mismas y un cambio en las estrategias de protección elegidas por las mujeres. Las mujeres podrían estar priorizando, en este contexto, el apoyo psicológico telefónico y la contención frente a otras acciones más orientadas al cambio como la denuncia, ruptura, salida del hogar, etc. Por contra, las consultas telefónicas recibidas por el Servicio de Atención Telefónica Especializada para Violencia Contra las Mujeres (SATEVI) sí han aumentado, al igual que las intervenciones de los servicios de atención psicológica ofrecidos por las Diputaciones.

Según datos proporcionados por el Departamento de Seguridad, al 15 de septiembre de 2021:

- 3.501 mujeres tienen una orden de protección en Euskadi.
- 60 mujeres necesitan escolta, bien de forma permanente o de forma puntual.
- 66 agresores tienen activa una pulsera de localización (telemática).
- 356 mujeres tienen viva la Aplicación Bortxa que se instala en los teléfonos de las mujeres protegidas.
- 123 servicios de contra-vigilancia permanecen activos.
- Todas las patrullas de la Ertzaintza en Euskadi dedican, como mínimo, el 8,26% de su trabajo diario a la protección de mujeres que enfrentan violencia.

---

<sup>17</sup> Fuente: EMAKUNDE. Informe La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género". Julio 2020

<sup>18</sup> Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. 2015

Debido a la confluencia de distintos factores, las mujeres con discapacidad (y muy especialmente aquellas con discapacidad severa o con dificultades de aprendizaje y comunicación) presentan un alto riesgo de sufrir algún tipo de violencia, superando ampliamente las tasas de las mujeres sin discapacidad (algunos estudios indican una relación de 23,3% frente a 15,1%). También cabe hacer una mención especial a las mujeres que sufren enfermedad mental. Las situaciones de dependencia de algunas de ellas favorecen formas de violencia menos presentes en mujeres sin discapacidad, como, por ejemplo, la negación al cuidado o las situaciones de humillación. En la CAE en torno a un 11% de las mujeres presentan algún tipo de dependencia o limitación.

Las mujeres de edad avanzada pueden llevar padeciendo situaciones de violencia por parte de sus parejas de forma muy prolongada en el tiempo y con dificultades añadidas para la toma de conciencia de la situación en la que se encuentran, al mismo tiempo que han podido enfrentar mayores obstáculos relacionados con el aislamiento.

Así mismo, en este contexto las mujeres migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo y retornadas podrían enfrentar mayores riesgos de ser agredidas física, psicológica y sexualmente y también, de sufrir violencia institucional. En 2019, según pudo registrar la Ertzaintza el 38,8% de las mujeres que sufrieron violencia era de origen extranjero. Socialmente pueden aumentar la xenofobia, estigma y discriminación hacia ellas y las dificultades de acceso a servicios para satisfacer distintas necesidades, entre otras, sus necesidades sanitarias, pueden incrementarse debido a la situación administrativa irregular de algunas de ellas. Estas dificultades también pueden afectar a las víctimas de trata y explotación sexual.

La situación de las mujeres en situación de prostitución es también especialmente delicada. Cabe considerar que durante el estado de alarma han dejado de tener ingresos y que se mueven en el marco de la economía sumergida. Esta situación de mayor vulnerabilidad las expone a ser víctimas de mayores abusos y explotación. Además, el riesgo de contagio es mayor para ellas.

Los estudios más recientes sobre personas en exclusión residencial grave subrayan que las experiencias de las mujeres sin hogar están marcadas por una violencia de género que ha sido invisibilizada durante años. Se estima que el 20% de las mujeres que ha dormido en la calle ha sufrido violencia sexual y el 30% ha sufrido agresiones físicas. Aunque la propia pandemia ha puesto de manifiesto que los recuentos de los estudios realizados hasta la fecha ofrecían una fotografía incompleta de la dimensión del problema, cabe considerar que en 2016 podía haber unas 2.000 personas viviendo en la calle o en recursos de alojamiento y un 21,5% eran mujeres (menos del 8% en la calle). Así mismo, cabe prestar atención al riesgo de sufrir violencia que estas mujeres presentan también en los recursos de alojamiento.

La nómina media de la RGI<sup>19</sup> entre las víctimas de violencia de género (VVG) es de 828,3€. La nómina media correspondiente al total de titulares de RGI es de 635,7€. La escasa presencia de pensionistas entre las víctimas de violencia de género y la mayor prevalencia de unidades familiares más extensas y de las que cobran el complemento de vivienda en este colectivo explican el mayor coste asociado. La mayoría de mujeres VVG receptoras de RGI tienen menos de 45 años (76,7%), por debajo de la media del resto de titulares.

Según datos facilitados por el Departamento de Salud, en 2019 se detectaron 62 casos de Mutilación Genital Femenina (MGF) entre Atención Primaria y Hospitales, de los cuáles 16 (25,8%) eran menores de 14 años.

En un contexto de crisis postpandemia cabe presuponer que aumente la presión sobre los recursos públicos en relación con la atención de casos de mujeres víctimas de violencia en general y en especial de las afectadas por multicontingencias en procesos de exclusión cada vez más complejos. Por ello, será especialmente importante estar alerta para que se atiendan todas las formas de violencia contra las mujeres.

---

<sup>19</sup> Fuente: LANBIDE

La crisis sanitaria, económica y social impone un riesgo alto de incrementar los niveles de pobreza, desigualdades y exclusión. Partir del conocimiento de su situación, desde un punto de vista del género y de la interseccionalidad, es la vía para que la toma de decisiones políticas conduzca a la reducción de las desigualdades que sufren los colectivos más vulnerables. Existe el riesgo de que las situaciones de pobreza y exclusión social se consoliden o incluso incrementen de manera significativa. La pobreza tiene rostro de mujer.

La última **Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2020**<sup>20</sup> pone de manifiesto que, al igual que en 2018, un 8% de la población de la CAE estaba en riesgo de pobreza de mantenimiento, ya que vivía en hogares que contaban con unos ingresos insuficientes para hacer frente a las necesidades básicas. Sin embargo, se estima que la pobreza real podía alcanzar en 2020 el 5,6% de la población frente al 6,1% de 2018. Por otra parte, la tasa de ausencia de bienestar, es decir, que sus ingresos eran insuficientes para hacer frente a necesidades de gasto requeridas para el mantenimiento del nivel de bienestar mínimo esperado en una sociedad como la nuestra, se ha reducido del 22,4% en 2018 al 19,6% en 2020.

Los datos también mostraban la existencia de **feminización de la pobreza**. La tasa de riesgo de pobreza era más elevada en las mujeres (el 8,5% frente al 7,4%) y en los hogares encabezados por una mujer (el riesgo de pobreza de mantenimiento en estos hogares se elevaba hasta el 11% y la pobreza real hasta el 7,3%). El 73,8% de las situaciones de pobreza real corresponden en 2020 a cuatro grandes tipos específicos de hogares: los hogares de personas extranjeras procedentes de fuera de la Unión Europea (41,7%); las familias **monoparentales** encabezadas por mujeres sin ocupación estable (14,9%); los grupos familiares de personas menores de 45 años sin ocupación estable (11,2%); y los hombres solos menores de 65 años y sin ocupación estable (6,0%). Según el Eustat, en la CAE hay aproximadamente 80.000 familias monoparentales encabezadas casi en un 90% por mujeres. En 2018, la tasa de pobreza real (15%) de este colectivo era tres veces más elevada que la media (5%).

El aumento de la tasa de pobreza real es muy llamativa entre 2018 y 2020: de 34,0% a 44,6% en los hogares de personas procedentes de fuera de la UE y de 12,2% a 32,2% en las familias monoparentales de mujeres mayores de 45 años sin ocupación estable.

El riesgo de pobreza antes de la crisis entre las **mujeres migradas y racializadas** estaba muy por encima de la media. La tasa de pobreza real en hogares cuya persona de referencia es de nacionalidad extranjera era de un 30,7%, mientras que en los hogares de nacionalidad española era de un 4,2%. Además, las mujeres con discapacidad, con enfermedad mental, mayores, sin hogar, en situación de prostitución, las víctimas supervivientes de violencia, y las empleadas en la economía sumergida presentaban mayores niveles de vulnerabilidad y riesgo de exclusión antes de la pandemia. Es importante considerar que, a menudo, son las mujeres más vulneradas las que más limitaciones encuentran para acceder a las prestaciones y medidas especiales aprobadas para contener el impacto negativo de la crisis.

Según informa Lanbide, las prestaciones **Renta de Garantía de Ingresos (RGI) y Prestación Complementaria de Vivienda** atienden a un 4,5% de la población de la CAE, siendo un 58,5% beneficiarias mujeres. Actualmente, y con datos de agosto 2021, el número de titulares de RGI es de 53.024. En 2018, el 95% de las unidades de convivencia que perciben la prestación complementaria de monoparentalidad está a cargo de una mujer.

El perfil de las personas que perciben la RGI es mayoritariamente femenino y con hijos e hijas a cargo. La edad, el lugar de nacimiento y ser beneficiario o beneficiaria de Pensiones no Contributivas y Pensiones Contributivas de Viudedad, son variables importantes para estar dentro del sistema de prestaciones. Del total de personas que cobran la RGI un 18,3% dispone de un trabajo precario, un 24,0% es pensionista, un 44,5% se encuentra en situación de paro y un 13,2% está excluida de intermediar en el mercado laboral. Las pensionistas son el 25,6% del total de mujeres en la RGI, los hombres pensionistas son el 21,7%.

---

<sup>20</sup> [https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informe\\_epds\\_2020/es\\_epds2012/data/INFORME-EPDS-2020.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informe_epds_2020/es_epds2012/data/INFORME-EPDS-2020.pdf)

Por último, durante el 2021 se ha registrado un número significativamente mayor de mujeres víctimas de violencia de género perceptoras de RGI como demandantes de empleo en comparación con años anteriores.

## LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Los desequilibrios evidenciados en la participación en la toma de decisiones durante la pandemia son un reflejo de una situación previa desigual. Así lo muestra, la dimensión de “poder” del Índice de Igualdad de Género<sup>21</sup>. Según el Eustat, en 2017 esta dimensión es la que presenta mayor brecha de género (58 puntos) en la composición, debido principalmente a la infrarrepresentación de las mujeres en la dimensión de poder económico, referido a la dirección de empresas y banca (41,3 puntos) y en la dimensión de poder social (53,9 puntos).

Por otro lado, el Índice también registra un valor que destaca positivamente en la dimensión de poder político (87,7 puntos, muy por encima de los 55 de media de la UE-28) que da cuenta de los importantes avances producidos en los últimos años en el ámbito político en nuestra comunidad autónoma, que se han traducido en una representación equilibrada de mujeres y hombres en los máximos órganos legislativos y ejecutivos a nivel autonómico, de territorio histórico y municipal.

Las mujeres han tenido una presencia mayoritaria en los sectores económicos con un papel más significativo en la lucha contra la pandemia: personal del sistema de salud y trabajadoras de centros residenciales, profesionales de farmacia, personal de los servicios sociales, personal de limpieza y trabajadoras de hogar, trabajadoras del sector de la alimentación, etc. También han sido fundamentales para sostener los cuidados de menores de edad y otras personas dependientes en el ámbito del hogar.

Sin embargo, en un momento tan delicado como el derivado de la crisis de esta pandemia se han advertido ciertos desequilibrios en su participación en la toma de decisiones, sobre todo, en el ámbito de la gestión de la emergencia. Es importante tener presente que el desequilibrio en el poder de decisión impacta en el grado en que las necesidades específicas de las mujeres son tomadas en consideración, tanto en el corto plazo como en la fase de diseño e implementación de ayudas y medidas de apoyo a medio y largo plazo. Concretamente en la CAE el Consejo Asesor de LABI ha estado integrado por 10 hombres y 2 mujeres. No obstante, cabe destacar que por lo que respecta al liderazgo de la intervención pública, la participación ha sido más equilibrada en la CAE.

En cuanto a la representación política en la CAE, y según informa el Departamento de Seguridad, las mujeres representaron el 50,7% de las personas electas en las elecciones autonómicas de 2020. Sin embargo, en otros ámbitos como el municipal, el foral o el estatal, la situación no es tan positiva, dándose la circunstancia de que, por ejemplo, nunca ha habido una diputada general ni tampoco una alcaldesa en ninguna capital. En el mismo sentido, todos los lehendakaris habidos hasta ahora han sido hombres.

Respecto a la vida interna de los partidos<sup>22</sup>, las mujeres sólo constituyeron un 31% del total de administradoras y administradores electorales de los partidos en las elecciones autonómicas de 2016 y sólo conformaron el 40% del total de personas apoderadas y el 42% del total de interventoras e interventores. En cuanto a las elecciones de julio de 2020 las apoderadas e interventoras han supuesto el 40,6% del total.

En relación a los cuatro sindicatos más representativos en la CAE, en 2021, el 44,9 % está representado por mujeres y el 55,1% por los hombres. Señalar que en algún caso la diferencia de la presencia de mujeres y de

---

<sup>21</sup> Es un indicador sintético que permite medir las inequidades existentes entre mujeres y hombres en distintas áreas que afectan a su bienestar y desarrollo personal

<sup>22</sup> Los datos han sido extraídos del estudio “Democracia Paritaria en Euskadi 2001-2016”, elaborado en colaboración entre la UPV/EHU y el servicio electoral del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco. 2018

hombres es de un 20% a favor de ellos. Con respecto a los órganos de decisión, sólo LAB tiene una mujer como Secretaria General.

Respecto a las organizaciones empresariales, la participación de las mujeres también es menor. Sólo una mujer encabeza la presidencia de las 3 organizaciones territoriales, CEBEK, estando CONFEBASK y ADEGI y SEA lideradas por hombres. Con respecto a las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE (BBVA, Gamesa e Iberdrola), en 2021, sus presidencias están ocupadas por hombres y en el conjunto de sus Consejos de Administración, las mujeres suponen el 18,9 %.

Reconocer que la pandemia de la COVID-19 afecta de manera distinta a mujeres y hombres es clave para asegurar una respuesta eficaz, centrada en las personas y sensible al género y también lo es, involucrar a las mujeres en los planes de respuesta y la toma de decisiones.

## 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 hombres<sup>23</sup> (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).

---

<sup>23</sup> 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 cuenta con un presupuesto específico de 43.000€ para el 2022 con el que desarrollar las acciones del “I Plan<sup>24</sup> para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos”. Para su diseño realizó un primer diagnóstico para la detección de las brechas de género, algunas de las cuáles siguen vigentes.

A continuación se resaltan algunas de las características generales del personal que trabaja para la Administración.

### Altos cargos

En términos generales, hay prácticamente tantas mujeres como hombres en puestos de alto cargo. Sin embargo, si se visibilizan diferentes por departamentos.

Tabla 2. Altos cargos por Departamento a 1 de julio de 2021

| Departamento  | Mujeres    | Hombres    | Total      |
|---|------------|------------|------------|
| Igualdad, Justicia y Políticas Sociales               | 15         | 11         | 26         |
| Economía y Hacienda                                   | 9          | 17         | 26         |
| Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente | 14         | 23         | 37         |
| Gobernanza Pública y Autogobierno                     | 15         | 17         | 32         |
| Educación   | 13         | 13         | 26         |
| Cultura y Política Lingüística                        | 12         | 13         | 25         |
| Trabajo y Empleo                                      | 12         | 7          | 19         |
| Lehendakaritza  | 9          | 14         | 23         |
| Planificación Territorial, Vivienda y Transporte      | 6          | 14         | 20         |
| Salud   | 62         | 42         | 104        |
| Seguridad   | 11         | 9          | 20         |
| Turismo, Comercio y Consumo                           | 6          | 7          | 13         |
| Otros   | 3          | 2          | 5          |
| <b>Guztira</b>  | <b>187</b> | <b>189</b> | <b>376</b> |

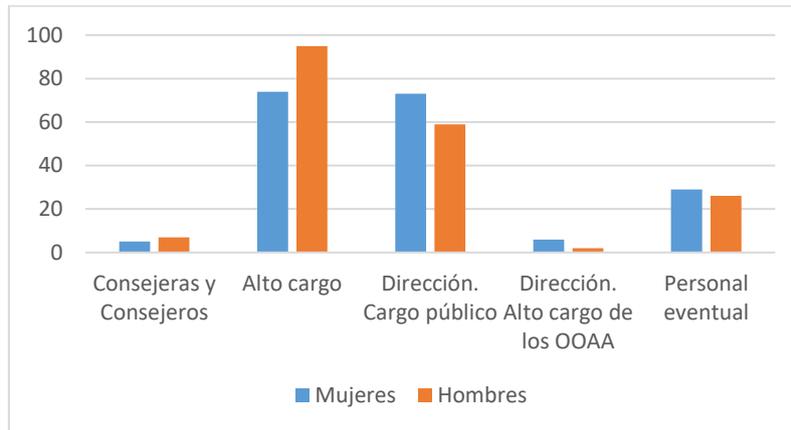
Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

De los 12 departamentos, sólo 7 mantienen una representación equilibrada por sexo. El departamento con más altos cargos varones, un 70%, es el de Planificación Territorial, Vivienda y Transporte, seguido del de Economía y Hacienda con una 65,4% y Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente con un 62,2%. Por el contra, el departamento con más altos cargos mujeres, un 63,2%, es el de Trabajo y Empleo. La condición de departamento feminizado o masculinizado parece guardar relación con el tipo de actividad que desarrolla y que viene a confirmar que las profesiones vinculadas tradicionalmente a los sexos inciden en la división sexual del trabajo. Esta realidad se constata también en el análisis del personal funcionario y laboral por colectivos (Administración General, Educación, Justicia y Seguridad) como se puede constatar en la siguiente tabla.

En el análisis por tipo de cargo, salvo en la categoría de alto cargo, el resto está compuesto mayoritariamente por hombres. La media retributiva es ligeramente superior a favor de los hombres en términos absolutos y en porcentaje (51% retribución hombres y 49% retribución mujeres).

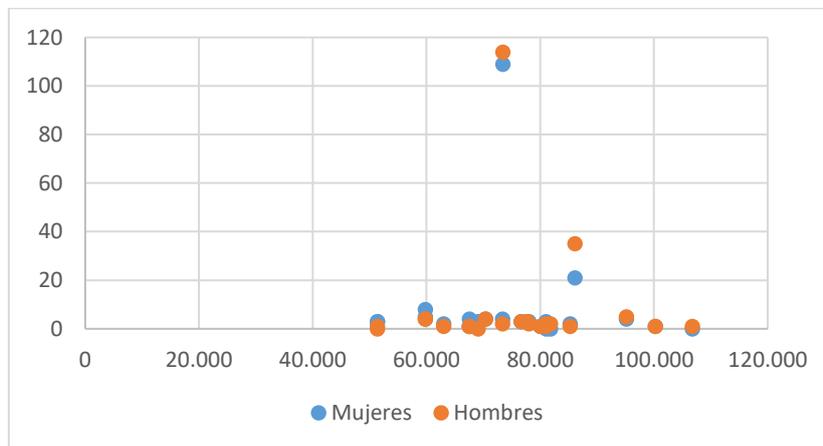
<sup>24</sup> Aprobación en Consejo de Gobierno: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

Figura 6. Altos cargos de Departamentos y OAAA por tipo de cargo y sexo a 1 de julio de 2021



Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Figura 7. Retribución de Departamentos y OAAA altos cargos por sexo. 1 julio 2021



Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

### Plantilla claramente feminizada

La plantilla al servicio de la Administración, está muy feminizada, especialmente Justicia que, con un 78% de mujeres, sigue aumentando la brecha, y Educación con un 74% de mujeres en su plantilla. La excepción la encontramos en el colectivo de Seguridad que está altamente masculinizado.

Tabla 3. Personal al servicio de la administración de la CAE por colectivo según sexo

| PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL |                 |            |               |               |                 |            |               |               |
|--------------------------------|-----------------|------------|---------------|---------------|-----------------|------------|---------------|---------------|
| Colectivo \ Sexo               | a 30 junio 2021 |            |               |               | a 30 junio 2020 |            |               |               |
|                                | Mujeres         | %          | Hombres       | Total         | Mujeres         | %          | Hombres       | Total         |
| Administración General         | 4.777           | 65%        | 2.592         | 7.369         | 4.731           | 64%        | 2.639         | 7.370         |
| Educación                      | 23.301          | 74%        | 8.221         | 31.522        | 19.166          | 74%        | 6.829         | 25.995        |
| Justicia                       | 1.997           | 78%        | 565           | 2.562         | 1.981           | 77%        | 578           | 2.559         |
| Seguridad                      | 1.612           | 19%        | 6.866         | 8.478         | 858             | 13%        | 5.813         | 6.671         |
| <b>Total</b>                   | <b>31.687</b>   | <b>63%</b> | <b>18.244</b> | <b>49.931</b> | <b>26.736</b>   | <b>63%</b> | <b>15.859</b> | <b>42.595</b> |

Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Durante el período de análisis (junio 2020-junio 2021) se ha ampliado la plantilla en 7.336 personas de las que 5.527 se han incorporado al colectivo de Educación para refuerzo en los centros escolares después del confinamiento, y 1.807 a Seguridad. Los porcentajes de representación por sexo se han mantenido similares a los del 2020 salvo en Seguridad que ha duplicado el número de mujeres en su plantilla, aunque sigue estando muy lejos de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En la actualidad la Ertzaintza está compuesta por un total de 5.995 hombres y 1.046 mujeres, con un porcentaje de 85,14% de hombres y 14,86% de mujeres<sup>25</sup>. La presencia de las mujeres es muy inferior a la deseada, no obstante, es destacable que dicha presencia se ha incrementado a lo largo de los años, siendo en el 2017 de un 12,29% . Un análisis con más profundidad<sup>26</sup> desde la perspectiva de género arroja como resultado que todavía persiste la segregación en el colectivo, tanto vertical como horizontal.

El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales asumió el pasado 1 de octubre la competencia de instituciones penitenciarias, por lo que el personal que trabaja en prisiones pasará a formar parte del mismo (734 plazas de personal laboral y funcionariado). Destaca entre las actuaciones para el presupuesto 2022, la elaboración de un plan de igualdad de la administración penitenciaria con una dotación de 60.000€.

En Osakidetza, las mujeres constituyen el 80% de su personal y en categorías sanitarias representan un 84%. A pesar de esta enorme feminización de la plantilla, la diferencia está aumentando ya que la presencia masculina va disminuyendo progresivamente en los grupos de inferior edad. Entre julio de 2020 y julio de 2021, las directivas superan en número a los directivos varones en valores absolutos (54 mujeres frente a 35 hombres). 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 casi el 61% de los puestos directivos.

La plantilla media de Osakidetza fue de 41.505 personas en el periodo julio 2020 – julio 2021. Cerca de un 78% de las mujeres ocupa un puesto fijo. La brecha salarial en el 2020 fue de un 18,48%, es decir, el salario global promedio de una empleada fue un 18,48% inferior al promedio del salario de un empleado, tomando toda la plantilla (personal fijo y no fijo). Esta diferencia retributiva se justifica por el índice de concentración 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.

En EITB la presencia de las mujeres en el organigrama directivo es del 31% y en los cargos más altos (alta dirección/dirección) de una 41%. Estas diferencias se van acortando a medida que se rejuvenece la plantilla. El reparto de la plantilla se mantiene dentro del 40%-60% de mujeres y hombres con poca variación en el corto medio plazo.

### **Inestabilidad laboral**

Respecto al grado de interinidad, destaca la Administración general con el 55,8% de su personal, de las cuáles cerca del 69% son mujeres y, la situación contraria en Seguridad donde el 100% es personal de carrera.

En Osakidetza en el primer semestre del 2021 era del 15% de las que el 81% son mujeres. Para el mismo período el 33% era personal eventual de las que también el 81% son mujeres.

En EITB los contratos temporales a tiempo completo están cubiertos prácticamente por igual entre mujeres y hombres, sin embargo, los contratos temporales a tiempo parcial corresponden en un 70% a mujeres.

---

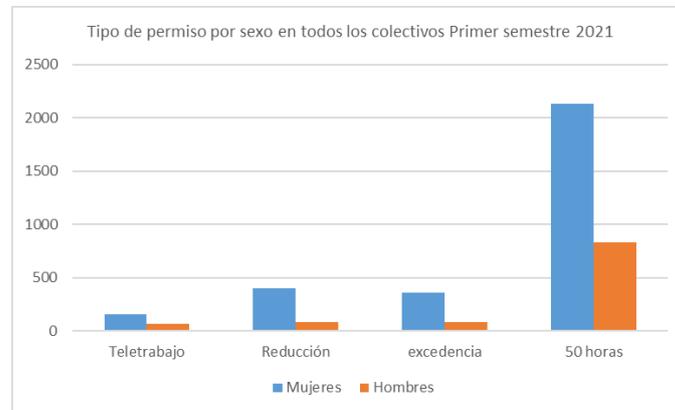
<sup>25</sup> Datos actualizados a fecha de septiembre de 2021 y proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos del Dpto. de Seguridad.

<sup>26</sup> Análisis realizado por el grupo de igualdad de la Ertzaintza, con datos de 2019.

## Ausencia de corresponsabilidad en los cuidados

Las mujeres son quienes solicitan muy mayoritariamente teletrabajo, permisos, reducciones, excedencias para el cuidado de terceras personas, en todas las modalidades y en todos los colectivos, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Figura 8. Tipo de permiso por sexo en todos los colectivos. Primer semestre 2021



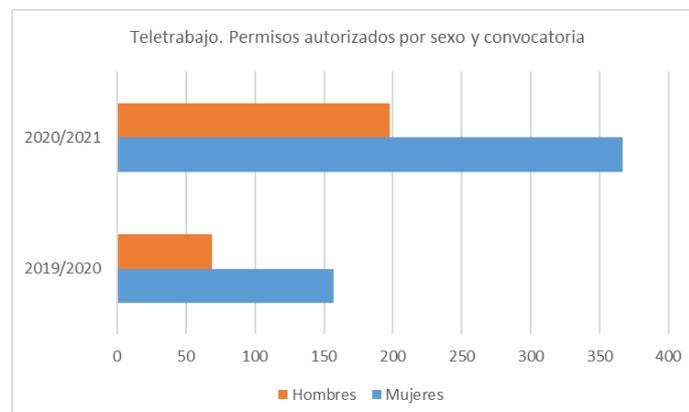
Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Tanto las reducciones como las excedencias, medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, inciden negativamente en la brecha salarial de la Administración, teniendo en cuenta que el 89% del total de la plantilla con reducción y el 92% con excedencia para el cuidado son mujeres.

Según datos facilitados por el Departamento de Gobernanza y Autogobierno, el 70% de las personas que se acogen al teletrabajo son mujeres, el 45% tienen un permiso de 50h por cuidado de algún familiar con enfermedad crónica, y el 70% tiene menores a su cargo. De este último colectivo, el 74% son mujeres.

En la convocatoria del 2020/21, 867 personas hicieron la petición para poder teletrabajar frente a las 275 de la convocatoria anterior. Este incremento en las solicitudes son consecuencia directa de la pandemia del Covid-19. Finalmente, se concedió el 65%, esto es, 565 permisos, de los cuales 367 han sido concedidos a mujeres (65%) y 198 a hombres (35%). Se han acogido al teletrabajo un 5% más de hombres que en convocatorias anteriores.

Figura 9. Permisos autorizados para teletrabajar por sexo y convocatoria



Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

El perfil de la persona que se acoge a la modalidad de teletrabajo es el siguiente: mujer de entre 41-50 años, con dos menores a su cargo, de edades comprendidas entre los 5 y los 10 años, que trabaja en Vitoria-Gasteiz pero no vive en el lugar de trabajo, pertenecientes al grupo de adscripción "A", que realiza funciones técnicas y perteneciente al cuerpo facultativo superior.

En Osakidetza, las medidas de conciliación son muy mayoritariamente solicitadas por las mujeres. De hecho, el 92% de las reducciones de jornada por guarda legal y el 96% de las excedencias para el cuidado de familiares corresponden a las mujeres.

En EITB, las medidas de conciliación también son utilizadas especialmente por las mujeres. Así, durante 2020, de las 144 personas que se acogieron a medidas de conciliación, 96 fueron mujeres, lo que representa el 67% del total. Las medidas más habituales son la reducción de jornada para cuidado de hijas e hijos, la excedencia por el mismo motivo, las bajas por nacimiento y el permiso por cuidado de lactante. Por el contrario, las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de otros familiares dependientes tienen un menor impacto, si bien son nuevamente utilizadas en su mayoría por mujeres.

Estas medidas, al tener impacto retributivo, afectan negativamente a la brecha salarial entre mujeres y hombres.

### **Asistencia a los cursos de formación en materia de igualdad altamente feminizada**

Todos los Departamentos, recogen como acción específica que los cursos en materia de igualdad para mujeres y hombres en los que participa la plantilla, no computen dentro del máximo anual permitido en formación.

Según información proporcionada por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, las mujeres están sobrerrepresentadas en la asistencia a las formaciones ofertadas por el IVAP. Así mismo se observa una mayor inscripción de las mujeres, en la modalidad de autoformación y formación online, que de los hombres (41,6% frente al 30%). Como factor que incide en la elección de la modalidad se encuentra: una mayor flexibilidad organizativa y una mayor conciliación con la vida familiar, laboral y personal.

En 2019 se mantiene una presencia muy feminizada en los cursos de igualdad ofertados por el IVAP, mientras que en los cursos sobre liderazgo se observa una mayor representación de los hombres. Respecto a los cursos de igualdad, durante el año 2021 se han ofertado un total de 11.

En cuanto a los cursos en euskera y de capacitación lingüística, según datos del IVAP, durante el curso 2020/2021 asistieron más mujeres que hombres, tanto en la modalidad de autoformación como en la presencial.

En Osakidetza, en el primer semestre de 2021, recibieron formación en igualdad, violencia de género y género y salud, un total de 2.139 personas, de las cuales el 84% son mujeres. De 2016 a 2020, el 34% de la plantilla de Osakidetza ha recibido algún tipo de formación las tres materias citadas.

En 2020, EITB ofreció una media de 12,46 horas de formación por persona. Las mujeres recibieron en todos los ámbitos profesionales más horas de formación que los hombres.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, establece en su artículo 11 que:  
*“La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines”.*

Posteriormente, el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos estableció, en su artículo 3, que,

*“junto con las unidades de cada departamento, también han de existir unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos:*

- Eustat-Instituto Vasco de Estadística*
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública*
- HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos*
- Academia de Policía del País Vasco*
- Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*
- EITB-Radio Televisión Vasca*
- Osakidetza-Servicio vasco de salud*
- ETS-Red Ferroviaria Vasca”*

Actualmente todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con una unidad administrativa de igualdad. Además, 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. Los organismos autónomos que también con unidades administrativas de igualdad son a su vez, el Eustat, el IVAP, HABE, la Academia de Policía del País Vasco y Osalan. Por último, 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.

El presupuesto para cubrir el capítulo I del colectivo con dedicación exclusiva al impulso de la igualdad de mujeres y hombres es de 2.000.000 €.

Las unidades de igualdad tienen un nivel 25 III-C, están compuestas por una persona ubicada mayoritariamente en las Direcciones de Servicio, y son en un 95% mujeres. Todas ellas cuentan con un presupuesto específico para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad en sus Departamentos u OAA que oscila entre los 5.000€ y los 60.000€ con un presupuesto medio de 22.500€.

En Osakidetza, la Unidad de Igualdad Corporativa está ubicada en el Servicio de Igualdad y Participación, dentro de la Subdirección de Desarrollo y Formación de la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General de Osakidetza. Se compone de 2 técnicas de Igualdad con dedicación exclusiva al impulso de la igualdad de mujeres y hombres, una jefa de servicio y una persona con perfil administrativo dentro del servicio ambas con una dedicación del 70%, y un subdirector de desarrollo y formación con un 25% de dedicación.

EITB tiene una técnica con dedicación parcial al impulso de la igualdad. No obstante, entre las líneas de actuación del III Plan de Igualdad 2019-2022, la entidad se compromete a la creación y fortalecimiento de órganos para la igualdad (Programa 1. Línea de actuación 1.2.).

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

### PRESUPUESTOS GENERALES 2022

A continuación, se desglosan los Presupuestos Generales de la CAE para 2022:

Tabla 4. Presupuestos Generales de la CAE 2022 por secciones

| PRESUPUESTO TOTAL GENERAL DE LA CAE POR SECCIONES |  |                         |                                    |
|---|--|-------------------------|------------------------------------|
| Sección   | DENOMINACIÓN   | €                       | % sobre el presupuesto general CAE |
| 00  | PARLAMENTO   | 32.445.000              | 0,2%                               |
| 01  | LEHENDAKARITZA   | 35.545.000              | 0,3%                               |
| 02  | SEGURIDAD  | 725.078.000             | 5,5%                               |
| 03  | TRABAJO Y EMPLEO   | 936.227.000             | 7,1%                               |
| 04  | GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO  | 139.189.000             | 1,1%                               |
| 05  | DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE                        | 777.378.000             | 5,9%                               |
| 06  | ECONOMÍA Y HACIENDA  | 128.576.000             | 1,0%                               |
| 07  | EDUCACIÓN  | 3.235.015.000           | 24,7%                              |
| 08  | PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES                            | 564.408.000             | 4,3%                               |
| 09  | SALUD  | 4.352.022.000           | 33,2%                              |
| 10  | IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES                                      | 528.622.000             | 4,0%                               |
| 11  | CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA   | 322.435.000             | 2,5%                               |
| 12  | TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO  | 52.086.000              | 0,4%                               |
| 51  | 3131. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. Desarrollo de la Interlocución Social | 2.688.363               | 0,02%                              |
| 52  | 1124. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO                                       | 1.628.664               | 0,01%                              |
| 53  | 3213. CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI                            | 1.097.243               | 0,01%                              |
| 54  | 1112. TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS                                     | 8.278.025               | 0,1%                               |
| 55  | 1113. AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS                                   | 1.871.779               | 0,01%                              |
| 90  | 0111. DEUDA PÚBLICA  | 929.488.625             | 7,1%                               |
| 95  | 9119. RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES                                 | 80.584.631              | 0,6%                               |
| 99  | 1221. DIVERSOS DEPARTAMENTOS   | 253.136.670             | 1,9%                               |
| <b>TOTAL</b>                                      |  | <b>13.107.800.000 €</b> | <b>100%</b>                        |

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 58% del presupuesto se concentra en los Departamentos de Salud, seguido de Educación. Si sumamos los Departamentos de Trabajo y Empleo y el de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales la concentración presupuestaria asciende al 69%
- ❖ Incrementa ligeramente el presupuesto de Emakunde, en 403.000€.
- ❖ Apenas un 10% se reserva para las secciones 00 (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).

## 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 2022, 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 Economía y Hacienda 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 2022, el análisis se realiza sobre:

- a) el presupuesto consolidado de los Departamentos de Gobierno Vasco (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE): 6.238.003.098 €
- b) el presupuesto consolidado de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: 1.119.037.726 €
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.472.526.353 €
- d) el presupuesto administrativo del Grupo EITB (en adelante EITB): 163.058.744 €

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-22Gen sobre los programas presupuestarios y los informes presentados. En el caso de Osakidetza y EITB, el análisis se ha realizado a partir de los informes de análisis desde la perspectiva de género cuyo contenido sea individualizado atendiendo a las particularidades de cada ente. Por todo ello, la información que se traslada en este informe aparece también

de manera diferenciada. Tanto los formularios P22-Gen como los informes citados, se han requerido a través de las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2022.

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

- 7.357.040.824<sup>27</sup> € (67%): Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 3.472.526.353 € (32%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo Osakidetza
- 163.058.744 € (1%): Presupuesto administrativo 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 supone el 84% del presupuesto total de la CAE.

Tabla 5. Presupuesto analizado por Departamentos

| <b>PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS</b>                            |   |                         |                         |
|---|---|-------------------------|-------------------------|
| <b>(Incluye sus Organismos Autónomos y Consorcios, EITB y Osakidetza)</b> |   |                         |                         |
| <b>Sección</b>  | <b>DENOMINACIÓN</b>                                   | <b>€</b>                | <b>% sobre el total</b> |
| 01  | LEHENDAKARITZA  | 34.720.748              | 0,3%                    |
| 02  | SEGURIDAD   | 720.600.975             | 6,6%                    |
| 03  | TRABAJO Y EMPLEO                                      | 959.941.629             | 8,7%                    |
| 04  | GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO                     | 76.221.640              | 0,7%                    |
| 05  | DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | 527.129.449             | 4,8%                    |
| 06  | ECONOMÍA Y HACIENDA                                   | 72.600.860              | 0,7%                    |
| 07  | EDUCACIÓN   | 3.207.669.010           | 29,2%                   |
| 08  | PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES     | 211.930.077             | 1,9%                    |
| 09  | SALUD   | 4.373.796.508           | 39,8%                   |
| 10  | IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES               | 449.733.198             | 4,1%                    |
| 11  | CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA                        | 316.097.244             | 2,9%                    |
| 12  | TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO                           | 42.184.583              | 0,4%                    |
| <b>TOTAL DEPARTAMENTOS</b>  |   | <b>10.992.625.921 €</b> | <b>100%</b>             |

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 Administrativo del Grupo Osakidetza y, en el Departamento de Cultura y Política Lingüística se ha incluido el Presupuesto Administrativo del Grupo EITB.

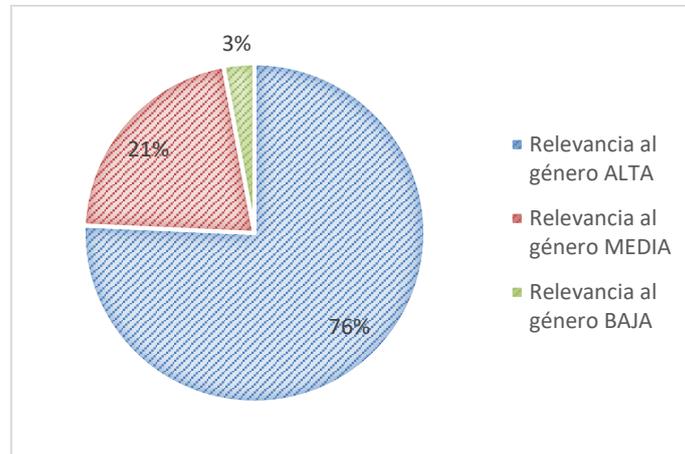
El 40% del presupuesto analizado se concentra en el Departamento de Salud, siendo gestionado por Osakidetza el 79%. Los Departamentos de Salud y Educación gestionan el 69% del presupuesto analizado.

<sup>27</sup> Los 7.357.040.824 € se obtiene de sumar los 6.238.003.098 € y el 1.119.037.726 €

El programa 1229 de “Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19” no se ha analizado a través del formulario P-Gen aunque sí se aporta información a lo largo del informe.

El 99,8% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género y 97% del presupuesto se ha calificado de relevancia media-alta.

Figura 10. Presupuesto analizado en función de su relevancia al género



El presupuesto en función de su relevancia al género se concentra principalmente:

- De relevancia alta: en el departamento de Educación (54%), de Seguridad (13%) y Trabajo y Empleo (12%) seguidos de los departamentos de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales y de Salud (7%)
- De relevancia media: en el departamento de Salud (35%), de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (25%) y de Trabajo y Empleo (19%).
- De relevancia baja: en los departamentos de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (40%), el de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes (32%) y Gobernanza Pública y Autogobierno (20%).

## 6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2022

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.

Además, dicho compromiso ha quedado reflejado en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, en la Estrategia 2030, así como en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE elaborado por Emakunde.

Este reto, fundamental para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, pretende conseguir una Euskadi que en 2030:

- Cuento con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial,
- 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.

Así, plantea para eliminar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres los siguientes objetivos:

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

Para ello, el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la *ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI 2018-2020* y desde el 2021 está trabajando en la elaboración e implementación del **Plan Operativo de Acción 2021-2025**.

En esta línea, tal y como hicieron en ejercicios anteriores, los Departamentos han incorporado en su planificación 2022 diferentes actividades. En la siguiente tabla se detallan las actuaciones informadas para el presente informe:

Tabla 6. Actuaciones previstas por los Departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi.

| <b>ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL</b>  |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ACTUACIONES PREVISTAS 2022  | Presupuesto<br>identificado<br>2022 |
| <b>TODOS LOS DEPARTAMENTOS</b>  |                                     |
| 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                 |                                     |
| <b>SEGURIDAD</b>  |                                     |
| I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza   |                                     |
| <b>TRABAJO Y EMPLEO</b>   | <b>4.760.000</b>                    |
| <b>DEPARTAMENTO</b>   | <b>560.000</b>                      |
| <b>Actuaciones prioritarias:</b>  | <b>560.000</b>                      |
| 1. Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género  |                                     |
| 2. Continuar con las campañas de actuación específicas de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres  |                                     |
| 3. Continuar con el plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial  |                                     |
| 4. 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   |                                     |
| 5. Elaborar un estudio sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva  |                                     |
| 7. Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco  |                                     |
| 8. Organizar el del I Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales   |                                     |
| 9. Realizar difusión de la guía sobre 'Trabajo de igual valor' elaborada en 2020  |                                     |
| 10. Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco   |                                     |
| 11. Impulsar programas de formación y capacitación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro |                                     |
| <b>Otras actuaciones:</b>   |                                     |
| 1. 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.   |                                     |
| 2. Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social.   |                                     |
| 3. Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la participación de personas trabajadoras en empresas  |                                     |
| 4. Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la difusión e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial de la CAPV.  |                                     |
| <b>LANBIDE</b>  | <b>4.200.000</b>                    |
| Decreto 177/2010 Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral   | 2.200.000                           |
| Formación y contratación de mujeres en ámbitos masculinizados 2021  | 1.484.000                           |

|  |                   |
|--|-------------------|
| Formación y contratación de mujeres en ámbitos masculinizados 2022   | 516.000           |
| <b>GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO</b>   |                   |
| Desarrollar un programa de formación en materia de brecha salarial y administración pública.   |                   |
| Estudio de la presencia de las mujeres en puestos de dirección y Consejos de Admón. de los Entes Públicos  |                   |
| Elaboración de un informe técnico que acompañe el decreto de teletrabajo   |                   |
| Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco.  |                   |
| Diagnóstico de la brecha salarial en los principales Entes, OOAA y Empresas Públicas de la CAE.  |                   |
| <b>DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>   | <b>30.000</b>     |
| Acción formativa o divulgativa en los equipos evaluadores del programa Elkartek y Emaitek sobre incorporación del enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.   | 30.000            |
| <b>EDUCACIÓN</b>   | <b>72.333.835</b> |
| <b>Reducir la desigualdad del salario/hora</b>   |                   |
| 1. Desarrollo de la formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador e implementación en los planes de acción mediante el asesoramiento de los Berritzegunes  |                   |
| 2. Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional, mediante la 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. |                   |
| 3. Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y Profesional   | 50.000            |
| 4. Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas.  | 50.000            |
| <b>Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral</b>   |                   |
| 1. Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social   | 25.500.000        |
| 2. Plan Director que garantice 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        |
| <b>Educación y sensibilización social</b>  |                   |
| 1. Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros públicos  | 1.333.835         |
| 2. Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados  | 100.000           |
| 3. Despliegue del Plan de coeducación  | 50.000            |
| 4. Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos  | 50.000            |
| 5. Convocatoria STEAM en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres  | 200.000           |
| <b>SALUD</b>   |                   |
| <b>OSAKIDETZA</b>  |                   |
| I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza 2021-2024   |                   |
| <b>IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES</b>   | <b>11.843.702</b> |
| <b>DEPARTAMENTO</b>  | <b>10.914.900</b> |
| Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores.  | 269.900           |
| Gestión del servicio Kontzilia   | 60.000            |

|  |                   |
|--|-------------------|
| Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial  | 65.000            |
| Contratación de cuidadores de hijos e hijas menores de 3 años  | 420.000           |
| Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a progenitores que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad   | 4.700.000         |
| Ayudas para la contratación de personas cuidadoras para hijos e hijas menores de 14 años (nuevo Decreto)   | 4.000.000         |
| Ayudas a la excedencia de personas que encabezan familias monoparentales a fin de equipara su permiso por nacimiento de hijo o hija a los de las familias biparentales (nuevo Decreto)   | 1.000.000         |
| Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable: estudio sobre experiencias en acreditación y certificación y sobre la efectividad de las medidas de conciliación en empresas                                 | 50.000            |
| Elaboración de estudios para fomentar la conciliación corresponsable en empresas   | 75.000            |
| Línea de ayudas a empresas para cofinanciar la contratación de asistencia técnica para el diseño de diagnóstico y posterior Plan de Conciliación   | 275.000           |
| Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar   |                   |
| <b>EMAKUNDE:</b>   | <b>928.802</b>    |
| Implementación, coordinación y seguimiento del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi 2021-2025   |                   |
| Promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.  |                   |
| Gestionar el desarrollo del PROGRAMA COEDUCATIVO NAHIKO, para la igualdad, el respeto y la no-violencia.   |                   |
| Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.   |                   |
| Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.                     |                   |
| Coordinar el grupo de género de la Mesa de Diálogo Social  |                   |
| <b>ECONOMÍA Y HACIENDA</b>   |                   |
| Promover la elaboración de planes de igualdad con Elkargi, SGR y Luzaro, SGR.  |                   |
| Mejorar en la obtención de información en la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del Plan contra la Brecha Salarial con la generación automática de informes obtenidos del Registro de Contratistas |                   |
| <b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>  |                   |
| <b>EITB</b>  |                   |
| III Plan para la Igualdad de EITB 2019-2022  |                   |
| <b>TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO</b>   | <b>30.000</b>     |
| Programa de igualdad en las empresas del sector turístico  | 30.000            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>88.997.537</b> |

Anotaciones a la tabla:

1. El I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza dará prioridad al establecimiento de las medidas que correspondan al ingreso de la Ertzaintza en la Escala Básica. Entre otras cuestiones, se analizarán y establecerán actuaciones en los siguientes ámbitos: los proceso y criterios de selección, las campañas de difusión, el análisis de las pruebas, la formación de los equipos evaluadores, etc.).
2. Las actuaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno corresponden al Plan de Igualdad de la Administración que cuenta con un presupuesto anual de 43.000 €.
3. El programa de parentalidad positiva del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales incluye un presupuesto de 14.000€ para la sensibilización social sobre la importancia de trabajar por la corresponsabilidad en el ámbito familiar que recuerde a hombres y mujeres que las tareas de cuidados y

crianza son responsabilidad de todos y todas, y que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son una oportunidad de disfrute y de reparto de los cuidados abierta a todas las personas trabajadoras

4. Algunas de las actuaciones que aparecen reflejadas en la tabla no llevan aparejado un presupuesto específico bien porque van a cargo del capítulo I de gastos de personal o bien porque forman parte de presupuestos más amplios.
5. Se desconoce el presupuesto específico de Osakidetza e EITB aunque en sus respectivos planes cuentan con objetivos y actuaciones dirigidos a combatir la brecha salarial en sus organizaciones.

Osakidetza se propone para el 2022:

- Promover una mayor presencia de las mujeres en los puestos directivos
- identificar las causas de la brecha salarial (actualmente en un 18,48%) 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%.
- Avanzar en la corresponsabilidad: estudio de la flexibilización horario y el teletrabajo y sensibilizar/formar a la plantilla
- Hacer el seguimiento a las cláusulas de igualdad en la contratación pública
- Promover la presencia proporcional de las mujeres en el ámbito de la investigación de la innovación de Osakidetza

EITB contempla en sus planes de igualdad la monitorización y reducción de la brecha salarial, que se ha calculado para el Grupo EITB en el 3,86%. Además, entre otras actuaciones de su III Plan para la Igualdad 2019-2022 destacan las siguientes actuaciones:

- a) En el ámbito de gestión de las personas:
  - 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
  - Vigilar la igualdad salarial entre hombres y mujeres de EITB
  - Garantizar la ausencia de discriminación directa como indirecta entre mujeres y hombres que pudieran derivar de las categorías o grupos profesionales
- b) En el ámbito de los contenidos:
  - 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).
  - Fomentar la presencia y el correcto tratamiento del deporte practicado por mujeres en la agenda informativa de todos los medios del Grupo EITB.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presupuesto específico identificado para la lucha contra la brecha salarial en el 2022 aumenta en unos cinco millones y medio respecto a los presupuestos anteriores. El 81% de dicho presupuesto corresponde a medidas que va a poner en marcha el Departamento de Educación y el 13% al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

En términos porcentuales, se va destinar a la eliminación de la brecha salarial el 0,687% del presupuesto general de la CAE y el 1,26% 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 (7.357.040.824 €).

## 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, aunque en diferentes medida en función de sus competencias, todos los departamentos, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 7. Actuaciones en el Eje de Intervención “Vidas libres de violencia contra las mujeres”

| <b>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (III EJE PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES)</b>   |                               |
|--|-------------------------------|
| ACTUACIONES PREVISTAS 2022   | Presupuesto identificado 2022 |
| <b>TODOS LOS DEPARTAMENTOS Y OOAA</b>  |                               |
| Aplicación de la Orden de 9 de julio de 2021, del Departamento de Gobernanza y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos |                               |
| <b>SEGURIDAD</b>   | <b>11.884.545</b>             |
| Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa  | 80.000                        |
| Actualización de los videos en materia de autoprotección dirigidos a las mujeres   | 80.000                        |
| Nuevo "Protocolo de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista"  | 30.000                        |
| Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa, app 12 SOS Deiak, ...)  |                               |
| Seguridad privada  | 7.800.000                     |
| 74 ertzainas con atención especializada  | 3.894.545                     |
| Dar continuidad a las actuaciones del Plan contra la Trata de Seres Humanos: prevenir los delitos de trata/prostitución coactiva y prostitución infantil, proteger a las víctimas o personas en riesgo y perseguir a los autores de estos delitos  |                               |

|  |                |
|--|----------------|
| <b>TRABAJO Y EMPLEO</b>  | <b>79.292</b>  |
| <b>OSALAN</b>  |                |
| 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 y formación sobre esta materia.   |                |
| <b>LANBIDE</b>   | <b>79.292</b>  |
| Poner en marcha un programa para favorecer la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual:  | 67.292         |
| 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   | 12.000         |
| <b>GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO</b>   |                |
| Difusión del Protocolo que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus organismos autónomos   |                |
| Formación de todas aquellas personas con funciones dentro del marco del citado Protocolo   |                |
| Plan de Prevención de los KZGUNESe   |                |
| <b>IVAP</b>  |                |
| Plan de formación en prevención y atención de abusos sexuales  |                |
| <b>EDUCACIÓN</b>   | <b>110.620</b> |
| Participar en el Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexual.   |                |
| Exención total de los precios públicos por servicios académicos universitario a las víctimas de violencia de género, consideradas como tales al amparo del Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella | 110.620        |
| Facilitar el pago de los gastos derivados de la escolarización de niveles no universitarios de hijos e hijas víctimas de violencia contra las mujeres  |                |
| Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes   |                |
| Realizar las siguientes actuaciones en el marco del II Plan de coeducación:  |                |
| 1. Actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista con recursos internos. Principalmente se facilitará la participación de los centros educativos que son seleccionados en las convocatorias para la realización de proyectos de coeducación, en los programas de Emakunde Nahiko y Beldur Barik y se difundirán las campañas que elabore Emakunde                     |                |
| 2. Elaborar materiales sobre las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, incidiendo en las formas emergentes de violencia para garantizar su detección  |                |
| 3. Ofrecer a los centros educativos pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual.  |                |
| 4. Contar con un sistema de recogida de información que permita disponer de datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y las chicas detectados en los centros educativos, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas  |                |
| 5. Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas desde la Inspección de Educación  |                |
| 6. Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas desde la Inspección de Educación  |                |

|  |               |
|--|---------------|
| <b>CONSORCIO HAURESKOLAK</b>   |               |
| Revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolas   |               |
| <b>PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES</b>   | <b>24.000</b> |
| Participar en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual"   |               |
| 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  | 21.000        |
| Inscripción en Etxebide en régimen de alquiler: 4 puntos más en la baremación general e inclusión en un cupo preferencial; 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 y 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.  |               |
| <b>SALUD</b>   | <b>20.000</b> |
| Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada  | 20.000        |
| <b>OSAKIDETZA</b>  |               |
| 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 en la historia clínica datos relativos a violencia de género.   |               |
| 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  |               |
| Formación en Violencia de Género a colectivos específicos  |               |

| <b>IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES</b>  | <b>16.216.509</b> |
|---|-------------------|
| DEPARTAMENTO  | 15.269.509        |
| 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 dirigidas a personal que trabaja en el ámbito de la juventud y se elaborarán y publicarán guías de lectura sobre prevención de la violencia machista y diversidad sexual   |                   |
| Gestionar y coordinar el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia), las ayudas económicas a mujeres víctimas y la gestión integrada para la atención   | 471.258           |
| Herramienta de Valoración de la Violencia Machista contra las mujeres que está siendo diseñada por un grupo de trabajo compuesto por personal de Emakunde y de la Dirección de Servicios Sociales y que se prevé finalizar durante el 2022  |                   |
| Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género   | 1.600.000         |
| Subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia   | 75.000            |
| 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  |                   |
| Se impulsará la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio. Además de la simplificación administrativa, se han mejorado las condiciones de las letradas y letrados intervinientes en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita, poniendo especial atención a su debida formación y especialización y al trabajo de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, como órganos encargados de otorgar el reconocimiento del derecho. Por otra parte, se dará continuidad al convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica gratuita inmediata a mujeres víctimas de violencia de género, así como a víctimas de delitos de violencia intrafamiliar y contra la libertad sexual | 3.100.992         |
| Se desarrollará el nuevo modelo penitenciario de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico. Serán objetivos de este modelo, en lo que respecta a la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género que se concreta en prestar especial atención a las necesidades específicas y a las situaciones particulares de las mujeres (especial atención a inmigración, discapacidad, enfermedad mental); a la formación en género para todo el personal penitenciario; y, a abordar problemas específicos como la violencia de género, la salud sexual y reproductiva, la maternidad y paternidad o la carencia de redes de apoyo de muchas mujeres                              |                   |
| Se readecuarán todos los servicios de apoyo a la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.  |                   |
| Se garantizará una dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión, incidiendo especialmente la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, la adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios, y el refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas   | 240.000           |
| Se dotará de una nueva aplicación informática para la gestión de datos y realización de estadísticas e informes al Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM), que es el punto de coordinación que recibe las órdenes de protección y vehiculiza las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático durante 24 horas al día, 365 días   | 100.000           |
| Se potenciará la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del Servicio de Asistencia a la Víctima, que proporciona atención integral primaria, derivación a recursos especializados y seguimiento de las víctimas de delitos, paliando la victimización primaria y evitando la secundaria. En dicho ámbito, se reforzará el servicio de asistencia a la víctima, particularmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando para ello las acciones contempladas en el plan de actuación departamental relativo a la atención a las víctimas de violencia sobre las mujeres. Para ello se consolida el programa de información, atención y   | 1.200.000         |

|  |                   |
|--|-------------------|
| acompañamiento integral a las víctimas (Programa Zurekin) para lograr una protección integral a estas víctimas en todas sus formas de expresión  |                   |
| Se redimensionará presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al Programa Gakoa  | 1.843.463         |
| Servicio de Justicia Restaurativa  | 645.000           |
| Desarrollo de los programas de inclusión socio-laboral para personas presas (convocatoria de subvenciones)   | 500.000           |
| Garantizar la aplicación de la Ley y del Decreto de Asistencia Jurídica Gratuita, y del Convenio para la asistencia jurídica inmediata a delitos de violencia sobre la mujer, intrafamiliar y contra la libertad sexual; así como del turno de asistencia legal penitenciaria  | 3.100.992         |
| Asegurar la formación y especialización de las letradas y letrados que prestan el servicio en los diferentes turnos de asistencia jurídica gratuita  | 44.000            |
| Instituto Internacional de Sociología Jurídica   | 550.000           |
| Gestión y mejora de los Puntos de Encuentro Familiar   | 1.798.804         |
| <b>EMAKUNDE</b>  | <b>947.000</b>    |
| Actualización II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE y el desarrollo de la elaboración del III Acuerdo Interinstitucional   |                   |
| 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  |                   |
| Ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto  |                   |
| 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   |                   |
| Coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres   |                   |
| Corodinación de la Mesa contra la Trata de mujeres y Niñas con fines de explotación sexual   |                   |
| Participación y apoyo a la Comisión de Violencia en el marco de Berdinsarea  |                   |
| <b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>  | <b>60.500</b>     |
| ZURE TALDEKOAK GARA. Servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito deportivo   | 60.500            |
| <b>HABE</b>  |                   |
| Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera. Aumentar la conciencia social sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres a través de los recursos que el organismo elabora para el aprendizaje y enseñanza del euskera                               |                   |
| <b>EITB:</b>   |                   |
| Garantizar un entorno 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   |                   |
| 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.  |                   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>28.395.466</b> |

#### Observaciones a la tabla:

1. El Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa, es un nuevo sistema digital de gestión compartida de todos los expedientes de violencia de género y violencia doméstica de la Ertzaintza y de las policías locales. Este proyecto va a permitir:
  - Crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres
  - Homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cual sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia.
  - Evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijos e hijas.
  - Establecer la protección adecuada según el nivel de riesgo diagnosticado

Además, el Proyecto EBA se va a abrir al resto de agentes involucrados en cada episodio de violencia contra las mujeres: Judicatura, Fiscalía, Servicios Sociales, Osakidetza, Emakunde, Instituto de Medicina Legal, etc.

2. En las 42 oficinas de empleo de Lanbide existe un Servicio de Orientación específico que reside en la figura de un tutor o tutora de Víctimas de Violencia de Género, que trata los datos confidenciales de las mujeres y sus historiales de empleo.
3. Las actuaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno corresponden al Plan de Igualdad de la Administración que cuenta con un presupuesto anual de 43.000 €.
4. En SATEVI (Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales), además de la atención directa a las propias víctimas, se realiza una labor de apoyo en el abordaje de las situaciones de violencia hacia las mujeres dirigido a personas allegadas, así como a profesionales, bien en relación con un caso concreto o sin relación directa con las víctimas, pero con demanda de información sobre este ámbito. Durante el 2020, instaló un nuevo canal, Svisual, que mejora la comunicación de las personas con discapacidad y/o del habla y las profesionales que atienden y para el 2022 se contempla la ampliación del presupuesto del Servicio, de cara a mejorar su calidad y alcance.
5. Según datos aportados por el Servicio de Etxebide (Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes), en el 4º trimestre de 2020; de un total de 76.640 solicitudes, 33.052 tienen titular mujer, 27.236 hombre y 16.352 ambos. También tenemos 1.099 solicitudes reconocidas como víctimas de violencia de género. Con datos del 4º trimestre de 2020 se dan 41 bajas en Etxebide por adjudicación de vivienda a mujeres víctimas de violencia de género.
6. Algunas actuaciones no llevan aparejado un presupuesto específico al realizarse con cargo al capítulo I de gastos de personal o bien forman parte de partidas más grandes.

Aún así, el presupuesto para el 2022 se incrementa nuevamente. Representa el 0,22% del presupuesto general de la CAE y el 0,40% 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 (7.357.040.824 €). Los porcentajes identificados para el ejercicio 2021 fueron de 0,20% y 0,36% respectivamente.

### 6.3. ESTRATEGIA DUAL: 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 2022. 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, a excepción de Emakunde cuyo presupuesto total está diseñado con perspectiva de género.

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.

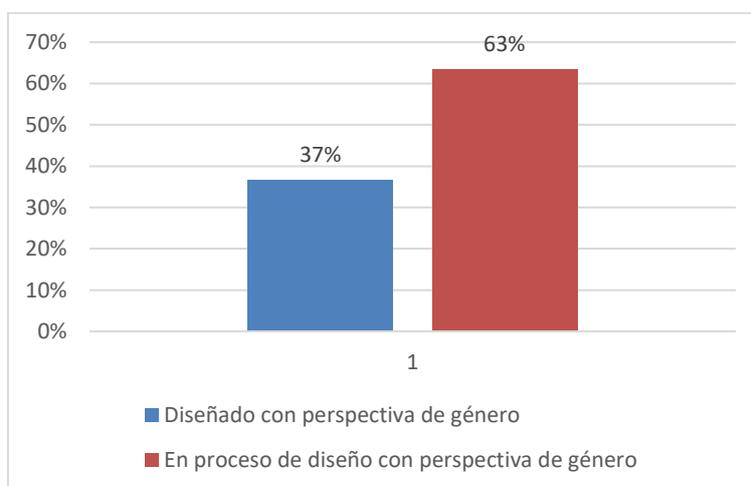
Tabla 8. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.

| <b>ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO.</b> Administración General (secc 1-12), sus Organismos Autónomos y Consorcios | <b>Diseñado con pg</b> | <b>En proceso de diseño con pg</b> | <b>PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2022</b> |
|--|------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| LEHENDAKARITZA   | 10.382.187             | 6.376.501                          | 16.758.688                           |
| SEGURIDAD  | 9.209.049              | 8.882.024                          | 18.091.073                           |
| TRABAJO Y EMPLEO   | 20.213.561             | 473.463.000                        | 493.676.561                          |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO  | 336.000                | 59.144.867                         | 59.480.867                           |
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE  | 200.392.823            | 94.529.215                         | 294.922.038                          |
| ECONOMÍA Y HACIENDA  | 43.720                 | 15.639.167                         | 15.682.887                           |
| EDUCACIÓN  | 103.783.424            | 2.210.000                          | 105.993.424                          |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE   | 2.174.600              | 215.000                            | 2.389.600                            |
| SALUD  | 4.110.855              | 137.711                            | 4.248.566                            |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES  | 92.433.365             | 56.813.821                         | 149.247.186                          |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA   | 2.829.000              | 47.052.500                         | 49.881.500                           |
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO  | 43.500                 | 1.771.950                          | 1.815.450                            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>443.195.825</b>     | <b>768.992.015</b>                 | <b>1.212.187.840</b>                 |
| <b>% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(sin OSAKIDETZA NI EITB)</b>   |                        |                                    | <b>16%</b>                           |

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 16,5% del analizado descontado el presupuesto de Osakidetza y EITB, cuatro décimas más que en los presupuestos de 2021. 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 Gastos de Personal.

El porcentaje de presupuesto que está en proceso de incorporar a su diseño la perspectiva de género, es considerablemente superior. De hecho, representa el 63% del total (1.212.187.840 €), esto es, 768.992.015 €. El presupuesto de las actuaciones diseñadas con perspectiva de género en el 2022 es del 37%, nuevamente disminuye respecto a años anteriores debido a que se han seguido de forma más estricta los criterios acordados en el 2020 para el análisis de la planificación con perspectiva de género.

Figura 11. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de planificación con perspectiva de género



Al igual que el ejercicio anterior, sigue siendo el Departamento de Trabajo y Empleo el que destaca por el volumen presupuestario de las actuaciones presentadas, 40,7% del total, aunque este porcentaje se ha reducido 9 puntos respecto al ejercicio 2021. Le sigue el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente con el 24,3% y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales con el 12,3%.

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 55,5% corresponde al Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI Euskadi 2030 diseñado con perspectiva de género, y el 20,3% al programa 1122 de Transición Social y Agenda 2030 en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Seguridad: el 43,1% corresponde a la seguridad privada de mujeres víctimas de violencia de género y el 22,6% al servicio de limpieza de centros dependientes del departamento, éste último en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Trabajo y Empleo: el 83% corresponde a la ejecución de la Renta de Garantía de Ingresos, y el 11,5% a incrementar el nivel de cualificación de las mujeres, ambas en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Gobernanza Pública y Autogobierno: el 99,4% corresponde al programa 1214. Informática y Telecomunicaciones en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente: el 66,5% corresponden a los programas de Hazitek, Bikaintek y Elkartek diseñados con perspectiva de género, y el 11,9% al programa 7212. Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores, en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Economía y Hacienda: el 97,2% se concentra en el programa estadístico anual 2022.

- **Educación:** tiene más repartido el presupuesto planificado con enfoque de género. Así, el 21,6% corresponde a Educación Secundaria y Formación Profesional, el 16,2% a Enseñanzas de Régimen Especial y, por último, el 9.6% en Educación Infantil y Primaria.
- **Planificación Territorial, Vivienda y Transporte:** el programa 5141. Planificación del Transporte absorbe casi el 64% del presupuesto, seguido del 4313. Ordenación Teritorial y el 4312. Vivienda, ambos con un 18%.
- **Salud:** el 57% se concentra en el programa 4114. Investigación y Planificación Sanitaria y el 37% en la vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humana, todo ello diseñado con perspectiva de género.
- **Igualdad, Justicia y Políticas Sociales:** al igual que sucede en el Departamento de Educación, el trabajo en planificación con enfoque de género está más repartido entre las diferentes actuaciones. Así, el 34,2% corresponden al programa 3123. Servicios Sociales, el 28,8% al programa 3124. Política Familiar y el 13,5 al programa 1412. Justicia. El total del presupuesto presentado por Emakunde está diseñado con perspectiva de género.
- **Cultura y Política Lingüística:** poco más del presupuesto presentado, el 54,5% corresponde a la inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios del programa 4513. Promoción de la Cultura y el 21,5% a la participación en los museos de la CAE.
- **Turismo, Comercio y Consumo:** El 52% del presupuesto corresponde al programa de ayudas al emprendimiento y mejora de la competitividad de las empresas turísticas, el 17% a las Subvenciones a las asociaciones de empresarios de hostelería de Gipuzkoa, Bizkaia y a SEA Empresas Alavesas) y el 13,8% al mantenimiento del Portal Turismo, todo ello en proceso de planificación con perspectiva de género.

De las actuaciones planificadas o en planificación con perspectiva de género, algunas tienen como **objetivo exclusivo alcanzar la igualdad** de mujeres y hombres. En este sentido, entendemos que son aquellas cuya finalidad es única y exclusivamente eliminar las desigualdades de género y/o promover la igualdad de mujeres y hombres. A continuación se detallan, por Departamento, dichas actuaciones y su presupuesto específico cuando ha sido posible identificarlo. El presupuesto del capítulo I no se ha tenido en cuenta a la hora de determinar el presupuesto.

Tabla 9. Actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres

| <b>PARTIDAS CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.</b><br>Administración General (secc 1-12), sus Organismos Autónomos y Consorcios  | Presupuesto<br>2022 |
|--|---------------------|
| LEHENDAKARITZA   | 5.000               |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 5.000 €   |                     |
| SEGURIDAD  | 198.800             |
| Acciones de apoyo a la implementación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Presupuesto: 60.000€  |                     |
| Elaboración de proyectos de disposiciones de carácter general: Plan de promoción de mujeres en la Ertzaintza previsto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio. |                     |
| Plan de Igualdad para Personal Laboral de la Ertzaintza. Presupuesto: 12.000 €   |                     |
| Aplicación BORTXA  |                     |
| EBA Proyecto de gestión vasco para el tratamiento de casos de VDVG   |                     |
| Grupo de Trabajo de Igualdad Policías Locales  |                     |
| Coordinación de protocolos para mejorar el proceder contra la violencia machista   |                     |
| Elaboración de un plan de promoción de las mujeres en la Ertzaintza  |                     |
| Introducir en el apartado Democracia Paritaria en Euskadi los datos desagregados por sexo correspondientes a las elecciones al PV 2020 y a las elecciones municipales y JJGG de 2003. Presupuesto: 70.000 €  |                     |
| ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS  |                     |
| Grupo de igualdad de la Academia   |                     |
| Consolidación de la oferta formativa sobre violencia contra las mujeres  |                     |
| Creación de Unidad Administrativa Igualdad. Presupuesto: 56.800 €  |                     |

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>TRABAJO Y EMPLEO</b>  | <b>15.622.222</b> |
| Diagnóstico y Plan de Formación Igualdad. Presupuesto: 15.000 €  |                   |
| Campañas de actuación de Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en sectores específicos   |                   |
| Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial. Presupuesto: 75.000 €  |                   |
| Campaña de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo. Presupuesto: 125.000 €  |                   |
| Estudio estadístico sobre la situación de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en las elecciones sindicales   |                   |
| Informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco. Presupuesto: 27.222 €  |                   |
| Congreso sobre brecha salarial e igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. Presupuesto 125.000 €   |                   |
| Difusión de la guía sobre 'Trabajo de igual valor' elaborada en 2020. Presupuesto: 25.000 €  |                   |
| Registro de los planes de igualdad y auditorías retributivas de las empresas vascas  |                   |
| Plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para Inspección de Trabajo del País Vasco. Presupuesto: 75.000 €   |                   |
| Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones. Presupuesto: 150.000 €   |                   |
| <b>LANBIDE</b>   |                   |
| Desarrollar el Plan de Igualdad de Lanbide   |                   |
| Art. 42 del Capítulo IV del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: Se amplía el periodo máximo de duración de la ayuda si la persona sustituida es un hombre y quien le sustituye es una mujer. Presupuesto: 2.200.000 €                                       |                   |
| Art. 2 de las Ayudas para las acciones locales de promoción de empleo para el ejercicio 2020: Al menos el 40% de la totalidad de las personas contratadas deberán ser mujeres (reservando a tales contrataciones el importe de subvención correspondiente a las mismas.). Presupuesto: 12.800.000 €                          |                   |
| Incrementar la participación de mujeres en formaciones dirigidas a familias profesionales y especialidades formativas tradicionalmente masculinizadas  |                   |
| Publicar en la página web un informe anual de familias o especialidades formativas con clara infrarrepresentación femenina   |                   |
| <b>OSALAN. SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORALES</b>  |                   |
| Actuaciones para impulsar la igualdad: Formar progresivamente al personal de Osalan sobre seguridad y salud laborales desde la perspectiva de género; elaboración de materiales. Presupuesto: 5.000 €  |                   |
| Evaluar el plan para la igualdad 2018-2021 y realizar la planificación 2022-2024.  |                   |
| Publicar y divulgar información, estudios y materiales sobre género y SSL a través de web y redes sociales y participación en jornadas.  |                   |
| Desarrollar las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco del convenio con Emakunde para promover la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales: elaborar material didáctico sobre orientaciones preventivas ante el acoso sexual y por razón de sexo, participación en jornada,... |                   |
| Asesorar a las empresas que lo demanden sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.  |                   |
| <b>GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO</b>   | <b>269.000</b>    |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 15.000 €  |                   |
| Seguimiento de la aplicación de la Circular 3/2018 de elaboración y ejecución. Seguimiento de los encargos.  |                   |
| Compromiso de la Dirección de Atención de la Ciudadanía y Servicios Digitales (DACSD) para participación de la UAI como asesora en los proyectos del PEGIPGD 2030 a implantar o desarrollar en la XII Legislatura  |                   |
| Compromiso de la DACSD para incorporar enfoque de género en la gestión, seguimiento, y evaluación del PEGIPGD 2030   |                   |
| Recogida de datos de actividad desagregados en el Servicio de Atención a la ciudadanía – Zuzenean  |                   |

|   |                |
|---|----------------|
| <b>IVAP</b>   |                |
| Elaborar el Plan de igualdad del IVAP. Presupuesto: 15.000 €  |                |
| Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los tribunales de los procesos selectivos y de los premios y subvenciones a la investigación  |                |
| Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres  |                |
| Diseñar una trayectoria formativa en materia de igualdad de mujeres y hombres. Presupuesto: 39.000 €  |                |
| Asegurar un lenguaje no sexista en todos los servicios y publicaciones  |                |
| Incorporar la perspectiva de género a todas las formaciones que se ofrecen  |                |
| Desarrollar dos planes formativos:<br>1. plan de formación en igualdad y vidas libres de violencia machista<br>2. plan de formación en prevención y atención de casos de abusos sexuales<br>Presupuesto: 200.000 €  |                |
| Garantizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en todas las actividades de la organización (publicaciones, revistas, página web, redes sociales ...). Sin reproducir roles de género y estereotipos, promoviendo valores de igualdad y diversidad |                |
| Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados del IVAP   |                |
| Incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas.   |                |
| Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres. Para ello, entre otros, unificar criterios y actualizar modelos/fichas.   |                |
| Elaborar estadísticas y estudios en materia de formación lingüística con perspectiva de género.   |                |
| Elaborar estadísticas y estudios con perspectiva de género en materia de evaluación lingüística.  |                |
| Garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todas las revistas, materiales de lenguaje administrativo y traducciones del IVAP  |                |
| Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación lingüística sobre la presencia de hombres y mujeres.   |                |
| Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las personas escritoras y entrevistadas en todas las revistas del IVAP.   |                |
| Evitar las desventajas relacionadas con el embarazo y la maternidad en todos los productos, servicios y procesos que ofrece la organización.  |                |
| <b>DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>  | <b>200.000</b> |
| Evaluación del impacto de género de los presupuestos. Presupuesto: 20.000 €   |                |
| Acción formativa perspectiva de género en los proyectos de I+D (Plan contra la Brecha Laboral) Presupuesto: 30.000 €  |                |
| Ayudas EMA (líneas 1 y 2. Objetivo 15) Presupuesto: 100.000 €   |                |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI Presupuesto: 50.000 €  |                |
| <b>ECONOMÍA Y HACIENDA</b>  | <b>43.000</b>  |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 35.000 €   |                |
| Presupuesto reservado para formación de la plantilla del departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres. Presupuesto: 8.000 €   |                |
| Diseñar el plan de igualdad departamental 2022-2024   |                |
| Adaptación de las herramientas informáticas de forma que faciliten el seguimiento y evaluación del Plan contra la Brecha Salarial   |                |
| Promover la elaboración de planes de igualdad con Elkargi, SGR y Luzaro, SGR  |                |
| <b>AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA</b>  |                |
| Formar al personal de la LEA/AVC, incluido el personal político, en materia de igualdad de mujeres y hombres  |                |
| <b>EDUCACIÓN</b>  | <b>432.765</b> |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI . Presupuesto: 18.000 €  |                |
| Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP del ámbito industrial . Presupuesto: 100.000 €   |                |

|   |         |
|---|---------|
| 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  |         |
| Universidad de Deusto; Desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad  |         |
| Mondragon Unibertsitatea; siguiendo el Plan de Igualdad, desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre Hombres y Mujeres   |         |
| CONSORCIO HAURESKOLAK   |         |
| Cursos de formación del personal educador: análisis desde la perspectiva de género del diseño, uso y organización de los espacios de la escuela infantil (Atención a la diversidad e igualdad de género). Presupuesto: 5.500 €  |         |
| Cursos de formación para educadores: cómo avanzar hacia un centro inclusivo (Atención a la diversidad e igualdad de género). Presupuesto: 8.250 €   |         |
| Cursos de formación-personal  |         |
| Cursos sobre coeducación e igualdad que organiza el IVAP en colaboración con la UPV/EHU   |         |
| Evaluación del II Plan de acción para la igualdad de mujeres y hombres  |         |
| Elaboración y puesta en marcha del III Plan de acción para la igualdad de mujeres y hombres   |         |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE  | 286.000 |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad. Presupuesto: 15.000 €   |         |
| Violencia de género (Formación, adjudicación directa de vivienda y baremación por VG en Etxebide) . Presupuesto: 21.000 €   |         |
| Articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos (guías, criterios de verificación, asistencia para proyecto piloto, ...) Presupuesto: 50.000 €  |         |
| Orden de ayudas para la inclusión de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico. Presupuesto: 200.000 €  |         |
| Guía que facilite las pautas para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo  |         |
| Propuesta de estudio sobre la presencia de la mujer en el Sector de Transporte y logística y jornada de presentación de la misma.   |         |
| SALUD   | 52.210  |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI  |         |
| Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres   |         |
| 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  |         |
| Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada. Presupuesto: 20.000 €  |         |
| Incorporación de la perspectiva de género en actividades y servicios (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)   |         |
| Inclusión de una nueva línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2022   |         |
| 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 (inclusión de límite de edad diferente para considerar "emergente" a un/a Investigador/a Principal)   |         |
| Diseño de la Encuesta de Salud 2023, en la que el género se tiene en cuenta sistemáticamente  |         |
| 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 desde el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas . Presupuesto: 1920 € |         |

|   |           |
|---|-----------|
| 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 . Presupuesto: 290 €  |           |
| Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones. Presupuesto: 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. Presupuesto: 5.000 €   |           |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES   | 6.685.605 |
| Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia . Presupuesto: 15.000 €  |           |
| Estudiar la situación de las mujeres en los tres centros penitenciarios desde el derecho a la igualdad y una perspectiva de género, incluyendo la reflexión sobre la situación de los hijos e hijas de los progenitores privados de libertad y la mejor manera de proteger los derechos de estos.   |           |
| Atender de forma específica y continuada a las mujeres presas víctimas de violencia de género, proporcionando un apoyo psicológico y un asesoramiento específico.   |           |
| Promover programas que potencien la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, ofreciéndoles las mismas posibilidades tratamentales rompiendo estereotipos en talleres y cursos.   |           |
| Disponer de programas de tratamiento con hombres condenados por delitos de violencia de género también en el régimen de internamiento   |           |
| Formar en perspectiva de género al personal penitenciario, incluyendo al del tercer sector  |           |
| Elaborar un plan de igualdad de la administración penitenciaria. Presupuesto: 60.000 €  |           |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 30.000 €   |           |
| Servicio de información y atención a mujeres víctimas doméstica o por razón de sexo (SATEVI). Presupuesto: 471.258 €  |           |
| Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género. Presupuesto: 1.600.000  |           |
| Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de asesoramiento a trabajadoras y trabajadores sociales en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>- 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</li> </ul>  |           |
| EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER  | 4.509.347 |
| Impulsar la aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el conocimiento y el cumplimiento de los mandatos previstos en la Ley 4/2005</li> <li>- Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley para la igualdad quinquenalmente</li> </ul>  |           |
| Mejorar la gestión del Instituto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar el PLAN PARA LA IGUALDAD de mujeres y hombres de Emakunde</li> <li>- Desarrollar PLAN AURRERABIDE para la implantación del Modelo de Gestión Pública Avanzada del Gobierno Vasco en Emakunde</li> <li>- Desarrollar el PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA en Emakunde</li> <li>- Gestionar el desarrollo óptimo del CONSEJO DE DIRECCIÓN de Emakunde</li> <li>- Promover la TRANSPARENCIA y la RENDICIÓN DE CUENTAS a la ciudadanía</li> </ul>  |           |
| Establecer las directrices generales que han de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consensuar y aprobar las líneas de intervención que han de orientar la planificación en materia de igualdad en la CAE</li> <li>- Gestionar la convocatoria de subvenciones para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades</li> <li>- Asesorar a las administraciones públicas vascas en la elaboración y desarrollo de sus planes de igualdad y hacer seguimiento del despliegue en la CAE</li> </ul> |           |
| Promover la capacitación en igualdad de todo el personal de la Administración Pública   |           |

|  |
|--|
| <p>Apoyar a las instituciones públicas vascas para facilitar la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesorar y asistir técnicamente a las administraciones públicas vascas en la implantación y desarrollo de los procesos de evaluación de impacto en función del género de las normas y actos administrativos</li> <li>- Colaborar con el departamento de Hacienda y Economía para la incorporación del enfoque de género en los programas presupuestarios del Gobierno Vasco</li> <li>- Asesorar y apoyar en la incorporación del enfoque de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos</li> <li>- Colaborar con los departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco y asesorar en el desarrollo de proyectos/programas sectoriales</li> </ul>  |
| <p>Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> <li>- Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> <li>- Desarrollar el convenio con EUDEL para políticas de igualdad en el ámbito local.</li> </ul>   |
| <p>Incrementar la cooperación estatal e internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en órganos y redes en materia de igualdad del ámbito estatal.</li> <li>- Establecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al instituto del ámbito europeo e internacional</li> </ul>  |
| <p>Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Consultiva</li> <li>- Coordinar junto con EUDEL la VIRGINIA WOLF BASQUESKOLA, Escuela de empoderamiento para mujeres electas de Euskadi</li> <li>- Apoyar a federaciones, fundaciones y asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de la igualdad y a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres mediante la gestión de la convocatoria anual de SUBVENCIONES y el asesoramiento</li> <li>- Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida</li> </ul>  |
| <p>Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar un PACTO SOCIAL para la igualdad y contra la violencia machista, en el marco del proyecto "Generation Equality" desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing</li> <li>- Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>- Impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad de mujeres y hombres a través del estudio y la documentación así como del apoyo a la investigación y formación en género</li> <li>- Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.</li> <li>- Presidir y asumir la gestión y el desarrollo del plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA</li> <li>- Gestionar el desarrollo del PROGRAMA COEDUCATIVO NAHIKO, para la igualdad, el respeto y la no-violencia</li> <li>- Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi</li> <li>- Promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social</li> <li>- Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>- Coordinar el grupo de género de la Mesa de Diálogo Social.</li> </ul> |
| <p>Contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y a mejorar en la prevención, la detección y la atención</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar y gestionar el programa BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca</li> </ul>   |

|  |                   |  |
|--|-------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres</li> <li>- Promover el conocimiento de la violencia machista contra las mujeres y la recogida y difusión sistemática de datos sobre su incidencia y los recursos existentes</li> <li>- Promover la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres- JABETUZ.</li> <li>- Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres (trata, MGF...), mediante subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral</li> <li>- Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.</li> <li>- Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE</li> </ul> |                   |  |
| <b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>  | <b>27.748.500</b> |  |
| Presupuesto específico. Presupuesto: 15.000 €  |                   |  |
| Se elaborarán los Planes de Gestión Departamentales para la Igualdad   |                   |  |
| Creación de un grupo de trabajo para la incorporación de cláusulas de igualdad y cláusulas lingüísticas en los grandes contratos que se replican anualmente en el Departamento en la Dirección de Servicios  |                   |  |
| Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres  |                   |  |
| Desarrollo de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte. Campañas de sensibilización. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación.</li> <li>- Sensibilización para el personal de la dirección de AFD</li> <li>- Organizar una jornada que fusione Género y Deporte</li> <li>- Seguir prestando el servicio ZURE TALDEKOAK GARA, servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y delacoso por razón de género en el ámbito deportivo y su difusión.</li> <li>- Participar en foros especializados del ámbito deportivo y de las mujeres.</li> <li>- Elaborar y difundir material específico sobre mujeres y deporte</li> <li>- Estudios:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia y tratamiento del deporte femenino en las redes sociales.</li> <li>• Un análisis exploratorio de la violencia percibida y experimentada por jóvenes vascos/as en edad universitaria durante su práctica deportiva entre los 6 y 16 años.</li> </ul> </li> </ul>  |                   |  |
| Presupuesto: 150.000 €   |                   |  |
| Incorporar cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios. Presupuesto: 27.188.500 €   |                   |  |
| Continuar trabajando en el diagnóstico del sector cultural. Presupuesto:   |                   |  |
| Empoderamiento de las mujeres. Diseñar acciones en los diferentes sectores culturales. Presupuesto: 60.000 €   |                   |  |
| Programa NOKA. Presupuesto: 50.000 €   |                   |  |
| Programa AUKERA. Presupuesto: 30.000 €   |                   |  |
| BDCC. App plan de igualdad. Presupuesto: 20.000 €  |                   |  |
| Coordinación y acciones de convergencia. Presupuesto: 10.000 €   |                   |  |
| Becas "Berdintzen". Presupuesto: 30.000 €  |                   |  |
| Trabajo "Género y Lenguaje" del Consejo Asesor del Euskera. Presupuesto: 20.000 €  |                   |  |
| Comisión bilateral Emakunde-HPS  |                   |  |
| Publicaciones y actividades que integren género y euskera, con especial atención a su difusión. Presupuesto: 100.000 €   |                   |  |
| Jakin: proyecto Geruzak. Presupuesto: 45.000 €   |                   |  |
| <b>HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS</b>  |                   |  |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 25.000 €  |                   |  |
| Diagnóstico para conocer las medidas, políticas y actitudes para la igualdad de mujeres y hombres en los euskaltegis de la CAE – Iniciado en el 2021-  |                   |  |
| Plan para la igualdad XII. legislatura para el periodo 2022-2024. Siendo el marco de referencia el VII. Plan para la igualdad.   |                   |  |

|  |                   |
|--|-------------------|
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO  | 13.500            |
| Presupuesto para el impulso de las políticas UAI. Presupuesto: 5.000 € |                   |
| Cursos específicos en materia de igualdad. Presupuesto: 1.500 €        |                   |
| KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO                              |                   |
| Curso de formación para personal. Presupuesto: 7.000 €                 |                   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>53.780.761</b> |

El total de presupuesto identificado con el objetivo del logro de la igualdad de mujeres y hombres representa el 0,4% del presupuesto general de la CAE (13.107.800.00 €).

## 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 9 departamentos, han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones que se detallan a continuación.

Tabla 10. Acciones positivas de igualdad reportadas por los departamentos

| ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS   |
|--|
| <p>Por ORDEN de 30 de mayo de 2006, de la entonces Consejera de Hacienda y Administración Pública, para la provisión en comisión de servicios de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de sus Organismos Autónomos, se introdujo una cláusula de desempate en la evaluación de los méritos, por la cual se da prioridad a la mujer cuando la representación de las mujeres sea inferior al 40% en el cuerpo, opción o escala, y nivel de encuadramiento del puesto de que se trate.</p>  |
| <b>SEGURIDAD</b>   |
| <b>2211. ESTRUCTURA Y APOYO</b>  |
| <p>Ley de Policía del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, tras su quinta y última modificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– El artículo 66 establece la obligación de reservar, en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre en las categorías de agente y subcomisario o subcomisaria, un número de plazas a mujeres.</li> <li>– Su artículo 44 prevé la elaboración de 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.</li> <li>– El artículo 78 prevé medidas que guardan relación con la promoción de la igualdad de oportunidades en la carrera profesional, como son la posibilidad de que quienes estén en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género, se presenten en los procedimientos de promoción interna.</li> <li>– En desarrollo del Título IV, Capítulo IV, artículos 107 y ss., se ha dictado el Decreto 180/2021, de 20 de julio, del sistema de desarrollo profesional del personal de la Ertzaintza. Su artículo 5.3 contempla que, a efectos de calcular el tiempo de servicios efectivos preciso para la promoción interna, se tengan en cuenta los periodos transcurridos en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género.</li> </ul> |
| <b>2223. ERTZAINZA EN SERVICIO</b>   |
| <p>El Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza que se pondrá en marcha en 2022 tiene previsto la incorporación de acciones positivas.</p>   |

## **2224. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS**

Conforme a la legislación vigente, se han establecido medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los cuerpos policiales y corregir así su escasa presencia actual. Se están regulando 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. Han sido muy eficaces las medidas de acción positiva a favor de las mujeres en procedimientos selectivos por turno libre, que implican 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.

La medida, llevada a cabo en una norma con rango de ley formal, es razonable, pues limita su alcance al ingreso por turno libre y trata de paliar una discriminación fáctica histórica; es 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 es una medida excepcional por su temporalidad, pues 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 EMPLEO**

### **3112. TRABAJO**

La actuación 1. AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 11 de junio de 2019, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción tritorial 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 encuen-tran 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 Vicelehendakari Segunda y 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 encuen-tran 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.

|  |
|--|
| <b>3211. EMPLEO</b>  |
| Incorporación de criterios de acción positiva vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en diversos programas de apoyo al empleo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres</li> <li>– Consolidar la acción positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento, a las mujeres</li> </ul>  |
| <b>LANBIDE</b>   |
| <b>3121. INCLUSIÓN SOCIAL</b>  |
| Medidas de acción positiva en la ejecución de la RGI para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género y familias monoparentales (90% mujeres)  |
| <b>3211. EMPLEO</b>  |
| La convocatoria de ayudas destinadas a la contratación de personas desempleadas mayores de 30 años en situación de desempleo de larga duración prevé un incremento en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años. No busca, en concreto, promocionar la contratación de mujeres en sectores donde existe una infrarrepresentación sino dinamizar la contratación allí donde el sexo y la edad representan frenos a la contratación en base a los datos de desempleo. De igual forma, la convocatoria de ayudas al Empleo con apoyo así como las ayudas al Retorno Juvenil incentiva con un 10% añadido todas las cuantías de subvención si la persona contratada es mujer. Estas medidas constituyen actuaciones encaminadas a lograr una mayor igualdad en términos de contratación. Se trata de una medida de discriminación positiva, de carácter temporal y específico, dirigida a aumentar la tasa de empleo y de actividad de las mujeres en Euskadi, que cobra especial relevancia en el caso de las mujeres con discapacidad. El servicio a empresas o la dirección de Activación Laboral al que está adscrito no ha previsto una evaluación de impacto a medio/largo plazo. |
| <b>3231. FORMACIÓN PROFESIONAL Y PARA EL EMPLEO</b>  |
| Además de priorizar a las mujeres en la selección de las personas participantes en las acciones formativas, se incorpora en 2021, una línea subvencional de formación y empleo dirigida exclusivamente a la formación del colectivo femenino en sectores de actividad profesional tradicionalmente masculinizados  |
| <b>DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>   |
| <b>7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL</b>  |
| 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.   |
| <b>7112. PESCA</b>   |
| Dentro del programa de Diversificación de la actividad económica de los municipios pesqueros en concreto, en el proceso de selección del Grupo de Acción Local Pesquero que gestiona el Desarrollo Local Participativo, se ha tenido en cuenta la participación de colectivos de mujeres ligados al sector pesquero a los efectos de incrementar la participación de las mujeres 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 Elkartea) gestiona el Desarrollo Local Participativo de las zonas pesqueras y está compuesto, entre otros colectivos, por la Federación de Mujeres del Mar de Euskadi.   |
| En el marco de este programa de ayudas al desarrollo local participativa en las zonas pesqueras, los criterios de valoración 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.  |
| Siguiendo con la línea del Desarrollo Local Participativo y de cara al periodo de programación 2021-2027 del nuevo fondo europeo (FEMPA) el proceso de selección de Grupos de Acción Local Pesquero, también tendrá en cuenta la participación de colectivos ligados al sector pesquero en los grupos candidatos y en la elaboración   |

de las nuevas estrategias. Esta cuestión se traducirá en una mayor puntuación en el proceso de selección de Grupos y Estrategias.

En la convocatoria ITSASORATU, se da un tratamiento positivo a la incorporación de la mujer en este programa, mediante un plus de 1.000 euros adicionales a los y las armadoras que embarquen a una mujer para realizar prácticas durante una o dos mareas.

## **ECONOMÍA Y HACIENDA**

### **6112. POLÍTICA FISCAL**

Las federaciones deportivas, las entidades deportivas asociativas y los clubes deportivos estarán exentos del pago de la tasa por prestación de servicios especiales de vigilancia y protección de la Ertzaintza cuando, conforme a su normativa, no dispongan de ánimo lucrativo, la celebración del evento resulte gratuita para el público asistente y no obtengan por patrocinios u otros conceptos unos ingresos superiores a los gastos organizativos, previa comprobación de la adecuación e idoneidad de los gastos incurridos para la celebración del evento. Asimismo, están exentos del pago de la tasa sus organizadores cuando se trate de administraciones públicas, así como las entidades sin ánimo de lucro y los eventos deportivos femeninos.”

## **EDUCACIÓN**

### **4231. PROMOCIÓN EDUCATIVA**

Las víctimas de violencia de género, consideradas como tales al amparo del Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella, tendrán derecho a la exención total de los precios públicos por servicios académicos universitarios.

En la convocatoria de becas no universitarias se recoge un artículo en el que se indica que en caso de que el/la alumno/a pertenezca a una unidad convivencial en la que alguno de sus miembros haya sufrido violencia de género, se concederá la ayuda aunque no se cumplan los requisitos académicos. El Decreto 69/2015 de transporte escolar establece que para concederse la autorización provisional de transporte escolar al alumnado que no cumpla los requisitos para ser transportado, y en el caso de que el número de alumnos/as sea superior al número de plazas vacantes, tendrán preferencia en primer lugar los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género.

## **SALUD**

### **4116. ADICCIONES**

Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos, de acuerdo con los objetivos del VIII 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). Consiste en dar preferencia a las mujeres que acuden a pernoctar en los albergues por el riesgo que supone para ellas pasar la noche a la intemperie. (presupuesto 77.646 €)

## **IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES**

### **3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA**

En el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, se estableció una línea nueva en el programa de 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 menor de un año disfrutados por las personas progenitoras. El objetivo de esta línea era incentivar que los padres se involucraran plenamente en el ejercicio de su paternidad, avanzando hacia un reparto más igualitario de las responsabilidades de cuidado, y contribuir a reducir la discriminación a la que todavía se enfrentan las mujeres en lo que se refiere al acceso al mercado de trabajo y a la permanencia y progresión en éste, discriminación que muy frecuentemente está asociada a la maternidad y a la percepción de las mujeres como principales cuidadoras por parte del empleador. Aunque no de forma exclusiva, ya que también resulta de aplicación a las familias monoparentales compuestas por dos mujeres y a las familias monoparentales, afecta mayoritariamente a hombres.

Además, en la misma norma se incrementaron los límites temporales máximos de disfrute de la ayuda por excedencia o por reducción de jornada cuando el solicitante es un hombre, tanto en la línea N como en la línea D. Esta acción no supone incremento de coste en el programa en relación con ejercicios anteriores, puesto que los límites temporales de disfrute de las ayudas por pareja se mantienen. (presupuesto 5.700.000€)

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>EMAKUNDE</b>  |                  |
| Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político a través de la interlocución, el asesoramiento, la formación y el apoyo económico dirigido al fomento del asociacionismo de las mujeres: Comisión Consultiva, Jornadas, subvenciones a asociaciones de mujeres, guía de asociaciones, proyectos formativos para asociaciones... (presupuesto 450.000 €)  |                  |
| Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida: Premio Emakunde, subvenciones nominativas a asociaciones. (presupuesto 38.400 €)  |                  |
| <b>PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES</b>   |                  |
| <b>4312. VIVIENDA</b>  |                  |
| 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: 4 puntos más en la baremación general e inclusión en un cupo preferencial; 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 y posibilidad de cambio de vivienda en régimen de alquiler en caso de riesgo.<br>(presupuesto: 21.000 €) |                  |
| <b>CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA</b>  |                  |
| <b>4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA</b>   |                  |
| En la convocatoria de creación se establecen cuotas para mujeres El sistema de cuotas se aplica después del estudio de los trabajos, por lo que previamente, deben garantizar su calidad. (presupuesto: 126.000 €)   |                  |
| Programa NOKA: programa de mentoring dirigido a proyectos de largometraje de directoras emergentes con base en Euskadi y en Navarra  |                  |
| Programa AUKERA: programa de mentoring dirigido al impulso de cortometrajes de mujeres jóvenes vascas  |                  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>6.413.046</b> |

En términos generales, el Departamento de:

- Seguridad: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo.
- Trabajo y Empleo: dirigidas al emprendimiento, a aumentar la participación de las mujeres en las empresas de economía social y a mejorar la empleabilidad de las mujeres. Lanbide, además, registra medidas de acción positiva en la ejecución de la RGI para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, y familias monoparentales, así como para aumentar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados.
- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente: contempla medidas para impulsar proyectos de mujeres en el ámbito pesquero así como su plena participación en el sector.
- Economía y Hacienda: dirigida a promover el deporte femenino.
- Educación: dirigidas a las víctimas de violencia de género.
- Salud: dirigidas a las mujeres que acuden a dormir a los albergues
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales: dirigidas principalmente a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Las acciones positivas de Emakunde están dirigidas al fomento del asociacionismo de las mujeres y a la visibilización de las aportaciones de las mujeres y del feminismo.
- Planificación Territorial, Vivienda y Transportes: dirigidas a facilitar la vivienda en régimen de alquiler a mujeres víctimas de violencia de género.
- Cultura y Política Lingüística: dirigidas a fomentar a mujeres creadoras, investigadoras, cineastas.

## 6.4. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, EITB Y OSAKIDETZA

### 01. LEHENDAKARITZA

El *DECRETO 18/2020*,<sup>28</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 3 determina las funciones y áreas de actuación de Lehendakaritza. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,3% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 11. Presupuesto analizado por programas. Lehendakaritza

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS        |            |
|--|------------|
| LEHENDAKARITZA                             | 34.720.748 |
| 1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza | 10.087.786 |
| 1122. Transición Social y Agenda 2030      | 3.745.295  |
| 1311. Acción Exterior                      | 10.991.270 |
| 5414. Fondo de Innovación                  | 9.896.397  |

Todo el presupuesto es pertinencia al género y de relevancia alta, salvo Acción Exterior que se ha calificado con relevancia media.

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

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 como son el *VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2018-2021)*, el *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza (2018-2021)* y el *Programa de Gobierno XII Legislatura (2020-2024)* así como en los planes sectoriales entre los que se encuentran:

- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030)
- Estrategia de Internacionalización 2025 – Euskadi Basque Country
- Plan de Acción Exterior 2025
- Plan Estratégico de Política Transfronteriza 2021-2027
- Plan Cuatrienal de Acción Institucional de Colectividades Vascas
- Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030
- Plan Estratégico sobre Reto Demográfico 2021-2030

De esta manera, se 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 adaptando todas las actuaciones a la situación derivada de la Covid-19. En este sentido, los objetivos estratégicos a trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres

<sup>28</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

de Lehendakaritza para 2022, son los siguientes:

#### 1. PROMOVER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LEHENDAKARITZA

Las principales actuaciones se llevarán a cabo a través de la implementación de las medidas recogidas en el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* así como las medidas recogidas en el *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza* en el apartado de Buen Gobierno, es decir, incremento de los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, mejora de la planificación para la igualdad, promoción de la formación a todo el personal, integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, ...

En este sentido, y tras el impacto de la Covid-19, en materia de comunicación, se coordinarán diversas campañas con objeto de sensibilizar a la ciudadanía desde la perspectiva de género. Asimismo, se elaborarán estudios que contemplen variables relacionadas con el tema desde el enfoque de género así como se valorará el impacto del presupuesto destinado a la prevención de la enfermedad.

#### 2. 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 posicionar a Euskadi entre los 6 PAÍSES EUROPEOS con mayor índice de igualdad de género, 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. Por otro lado, se impulsará un proyecto piloto de formación en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak.

#### 3. DINAMIZAR Y COORDINAR LAS ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES AFECTADAS POR LA AGENDA 2030 Y POR LAS PRINCIPALES TRANSICIONES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A fin de que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad de la nueva Secretaría, se trabajará para que todas las actuaciones tengan incorporada la misma: campañas de publicidad, respuesta comunitaria a la pandemia o postpandemia, elaboración del Plan Estratégico 2021-2030 sobre Reto Demográfico, propuestas de desarrollo en materia de migración, implementación del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030,

Otras medidas que serán consideradas:

- Ampliar la perspectiva de género en el diseño de las políticas que aborden esta crisis sanitaria, evitando tomar medidas que amplíen las desigualdades ya existentes. Para ello, se promoverá la incorporación de conocimiento y experiencia en género en los diferentes grupos técnicos asesores y de toma de decisiones relacionados.
- Procurar una presencia proporcional de mujeres tanto en los ámbitos de asesoramiento técnico como en los espacios de toma de decisiones.
- Promover espacios de debate y opinión con mujeres expertas en las distintas áreas de impacto.
- Extraer lecciones aprendidas. Llevar a cabo una búsqueda activa y lectura crítica de políticas, estudios de impacto, artículos de opinión y guías con perspectiva de género, de esta y otras pandemias. Introducir las lecciones aprendidas en las políticas de respuesta a futuros brotes u otras crisis.
- Desagregar todos los datos por sexo en contextos de crisis para evitar conclusiones parciales y sesgadas.
- Incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en estudios, programas, ... incluyendo mecanismos de seguimiento y evaluación de la integración del análisis de sexo/género en todas las fases del proceso

#### 4. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

A partir de la aprobación del nuevo Plan para la Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI EUSKADI 2030, se promoverán actuaciones que integren la perspectiva de género. Dicho Plan, se encuentra alineado con el nuevo Programa Marco Horizonte Europa que “garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación” a partir de tres objetivos: equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles, equilibrio de género en la toma de decisiones e integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido. En este sentido, las actuaciones del Plan, se alinearán con los tres objetivos mencionados

#### 5. PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN DE LA COVID-19

La COVID-19 no es solo una crisis sanitaria, sino que tiene importantes repercusiones económicas y sociales que requieren una actuación específica que dé respuesta a cada una de las necesidades, y para ello es imprescindible incorporar la perspectiva de género.

Esta triple dimensión de la crisis -sanitaria, económica y social- está teniendo, y lo seguirá teniendo en el futuro, un impacto diferente en mujeres y hombres. Esta diferencia se encuentra en cuatro aspectos fundamentales tal y como se ha mencionado anteriormente: sobrecarga en el trabajo sanitario y en los servicios esenciales, centralidad de los cuidados, ralentización de la economía e incremento del desempleo e incidencia en la violencia contra las mujeres.

Es por ello, que las actuaciones que se prevé llevar a cabo en el programa-memoria, como son las campañas de comunicación y sensibilización y resto de actuaciones, se realizarán bajo la perspectiva de género procurando adoptar medidas y estrategias para controlar su propagación y sus efectos más allá de la protección de la salud.

#### ACTUACIONES RELEVANTES

---

##### Actuación 1: PROMOVER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LEHENDAKARITZA.

- Elaborar el nuevo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza 2022-2023.
- Asignar un presupuesto específico destinado al desarrollo de políticas de igualdad como estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad para la Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos 2023 e impulsar formación específica en la materia.
- Participar en grupos de trabajo técnicos e interdepartamentales en materia de igualdad.
- Mantener reuniones de trabajo con personal político y técnico para el avance de las políticas de igualdad en Lehendakaritza.
- Realizar seguimiento a las cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación de Lehendakaritza.
- Integrar el principio de igualdad en la normativa así como en las estadísticas y estudios.
- Promover la participación de la Unidad para la Igualdad y/o personas expertas en igualdad en la elaboración y seguimiento de los nuevos Planes sectoriales acordados para la nueva legislatura.
- Alinear las diferentes planificaciones del Gobierno a través del seguimiento a los indicadores de género establecidos.
- Promover la asistencia a los nuevos programas de formación en materia de igualdad que con carácter general ofrece el IVAP así como GIZONDUZ y JABETUZ.
- Organizar sesiones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a personal político, técnico y administrativo de reciente incorporación, con objeto de incluir este principio en los procedimientos de trabajo de Lehendakaritza.

Actuaciones que, por otro lado, incorporarán un análisis especial con motivo de la Covid-19:

- Realizar estudios que integren la perspectiva de género y aspectos relacionados con la Covid-19.
- Promover la integración de la perspectiva de género en campañas de comunicación y sensibilización con motivo de la Covid-19.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 1.208.038 €

Presupuesto estimado - específico igualdad: 5.000 €

Actuación 2: 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.

- Realizar el seguimiento a la nueva Estrategia Euskadi Basque Country 2025 así como al nuevo Plan Operativo de la Marca Basque Country y las actuaciones concretas en el ámbito de la igualdad.
- 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.
- Promover el Programa de Becas incorporando en las bases así como en los procesos de selección, criterios o cláusulas de igualdad de mujeres y hombres.
- 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.
- Colaborar en el diseño de la formación dirigida a personal de las Euskal Etxeak en materia de igualdad.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 2.850.650 €

Actuación 3: DINAMIZAR Y COORDINAR LAS ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES AFECTADAS POR LA AGENDA 2030 Y POR LAS PRINCIPALES TRANSICIONES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- Integrar de modo efectivo la perspectiva de género en el Plan Estratégico 2021-2030 sobre Reto
- Demográfico.
- En el marco del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030, promover ayudas y subvenciones a asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro a través del programa de Bonos Agenda 2030 para que desarrollen acciones divulgativas y/o formativas para la implementación de los ODS y el impulso del diálogo y participación ciudadana sobre un Contrato Social Agenda 2030 Euskadi. Entre estos contenidos, se promoverán aquellos relacionados con el ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas que, a su vez, será transversal al resto de ODS-s trabajados.
- Integrar en la composición del Foro Multiagente para la Transición social y la Agenda 2030 en Euskadi (espacio de puesta en común operativa de todas las instituciones y entidades implicadas en el impulso de los ODS) la presencia de representantes institucionales con conocimiento en el ámbito de la igualdad así como personas expertas en el impulso de los ODS y con formación en la materia.
- Proponer en materia de migración, nuevas actuaciones para el desarrollo del Pacto Social Vasco para la Migración desde la perspectiva de género.
- Diseñar desde la perspectiva de género campañas de publicidad así como elaborar estudios e informes que contemplen dicho enfoque.

Actuaciones que, por otro lado, incorporarán un análisis especial con motivo de la Covid-19:

- Promover la perspectiva de género en la respuesta comunitaria a la pandemia o postpandemia así como a través de otras estrategias propuestas por los diferentes Departamentos de Gobierno implicados.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 3.400.000 €

Actuación 4: PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN.

- Promover actuaciones desde la perspectiva de género tras la aprobación del nuevo Plan para la Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI EUSKADI 2030: impulsar actuaciones con perspectiva de género en el ámbito de la ciencia, tecnología e innovación para reducir la brecha existente y promover la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades contribuyendo así al desarrollo sostenible y al crecimiento económico inclusivo en Euskadi.
- Realizar informes y estudios en la materia que integren la perspectiva de género y el diseño de soluciones innovadoras en las áreas vinculadas a los desafíos globales, como el cambio climático o la salud, ya que constituye un factor que puede determinar la calidad de los resultados.
- Promover el talento científico-tecnológico, especialmente entre las mujeres a través de actuaciones que

favorezcan las vocaciones científico-tecnológicas generando un entorno atractivo y estimulante que facilite la motivación y el pleno desarrollo desde edades tempranas así como a través de actuaciones que impulsen el desarrollo de la carrera investigadora y el acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres.

- Integrar la perspectiva de género en las diferentes líneas de subvención promovidas.
- Realizar campañas de comunicación en favor de la Innovación desde la perspectiva de género.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 9.300.000 €

Actuación 5: PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A LA PREVENCIÓN DE LA COVID-19.

- Impulsar campañas de información, prevención y detección precoz de la COVID-19 que incorporen la perspectiva de género teniendo en cuenta que existen factores de riesgo y sintomatología diferentes y asegurando que la información sobre medidas de seguridad es accesible y comprensible para todas las personas.
- Garantizar la seguridad y la salud del personal de Lehendakaritza considerando las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 394.797 €

## 02. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

El *DECRETO 18/2020*,<sup>29</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 5 determina las funciones y áreas de actuación de Seguridad. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 5,5% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 12. Presupuesto analizado por programas. Seguridad

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |             |
|---|-------------|
| SEGURIDAD   | 720.600.975 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 4.005.000   |
| 2211. Estructura y Apoyo de Seguridad                               | 4.386.773   |
| 2221. Tráfico   | 13.684.323  |
| 2223. Ertzaintza en Servicio  | 658.484.617 |
| 2231. Atención de Emergencias                                       | 4.658.430   |
| 4611. Procesos Electorales  | 5.780.463   |
| 5512. Metereología y Climatología                                   | 3.245.876   |
| 6113. Juego y Espectáculos  | 2.168.470   |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |             |
| Academia Vasca de Policía y Emergencias                             | 24.187.023  |
| 2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias                       | 24.187.023  |

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta a excepción de Juegos y Espectáculos que es de relevancia media.

### 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 2022 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:

En primer lugar, el Departamento de Seguridad tiene como objetivo estratégico corregir la infra-representación de las mujeres en la Ertzaintza, priorizando las medidas precisas adoptadas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el Texto Refundido de la Ley de Policía del País Vasco y en línea con lo establecido en el Plan de Igualdad del Departamento de Seguridad (2018-2021).

En base a lo especificado en el art de 47. bis. de dicho texto refundido, el Departamento de Seguridad está elaborando el I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza, de aplicación en la próxima promoción, la XXXI, prevista para diciembre de este año 2021 y que se desarrollará en 2022. En este primer Plan se dará prioridad al establecimiento de las medidas que correspondan al ingreso de la Ertzaintza en la Escala Básica.

<sup>29</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

Entre otras cuestiones, se analizarán y establecerán actuaciones en los siguientes ámbitos: los proceso y criterios de selección, las campañas de difusión, el análisis de las pruebas, la formación de los equipos evaluadores, etc.).

Así mismo, este primer Plan fijará el porcentaje de mujeres en la plantilla policial al que se pretenda llegar para corregir la infrarrepresentación de las mujeres, y determinará los objetivos porcentuales a alcanzar, así como su correspondiente periodicidad.

En relación a los servicios que da la Policía del País Vasco a mujeres que enfrentan violencia machista, su implementación y mejora constituyen otro de los objetivos prioritarios para este departamento.

En 2022 se hará especial hincapié en reforzar la respuesta policial hacia esas situaciones de violencia, así como en reforzar la coordinación entre todos los sectores implicados en la atención. Para ello, se seguirán dando pasos en la consolidación del Proyecto EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa), mediante el cual Ertzaintza y policías locales, comparten digitalmente los expedientes de violencia contra las mujeres.

En un primer momento, se implementó un sistema piloto del que formaron parte la Ertzaintza y las policías locales de Bilbao, Donostia San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Basauri, Barakaldo, Errenteria y Getxo. El próximo objetivo es extenderlo al conjunto de policías locales y abrirlo al resto de agentes involucrados en cada episodio de violencia contra las mujeres: Judicatura, Fiscalía, Servicios Sociales, Osakidetza, Emakunde, Instituto de Medicina Legal, etc.

Así mismo, se dará prioridad a la implementación del nuevo “Protocolo de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista”. En base a esta herramienta de referencia, se actualizarán los protocolos existentes adaptándolos a las novedades legislativas y de coordinación (está pendiente de aprobación parlamentaria la modificación de la Ley 4/2005 que incorpora la violencia machista contra las mujeres y en proceso la elaboración del III Acuerdo Interinstitucional). Con ese fin, este nuevo protocolo incorpora cuestiones tales como la recuperación de las víctimas y su entorno, los distintos tipos de violencia en los procedimientos según posibilidades de identificación y competencias y la interseccionalidad tanto en el análisis como en la intervención (identificando necesidades y medidas adecuadas para las víctimas, según sus circunstancias y vulnerabilidades).

En primer lugar, y en relación al III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres”, el Departamento de Seguridad prevé realizar las siguientes actuaciones en 2022:

Tal y como se ha mencionado en el anterior apartado, la aplicación del “Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa”, será de una de las actuaciones relevantes. Esta permite, en primer lugar, crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres, en segundo lugar; homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cual sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia y, por último; evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijas e hijos. El objetivo, en 2022, consistirá en incorporar la interconexión con el sistema VIOGEN, extenderlo al conjunto de policías locales y abrirlo al resto de agentes involucrados. Este próximo año se destinará a este proyecto un presupuesto total de 80.000 euros.

Así mismo, en 2022 se procederá a la actualización de los videos en materia de autoprotección dirigidos a las mujeres que están en el momento de la interposición de denuncia en la comisaría. A su vez, y teniendo presente la importancia estratégica y la misión de este Departamento en materia de atención a las víctimas, en este proyecto se elaborará material audiovisual de corta duración dirigido a colectivos específicos de mujeres (jóvenes, de orígenes diversos, con diversidad funcional, de edad avanzada, niñas y niños en edad escolar, etc.) que puedan ser especialmente vulnerables frente a este tipo de violencia.

El objetivo de estos materiales, tanto en el primer caso como en el segundo, será que el contenido que se traslade proporcione a las mujeres información clara y concisa sobre las posibilidades y recursos tanto institucionales como sociales a los que pueden optar, así como mensajes empoderantes y de resiliencia que eviten la victi Otro de los proyectos clave en materia de mejora de la atención a la violencia machista es el nuevo “Protocolo de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista”, mencionado como elemento estratégico en el anterior apartado. Este protocolo aborda las modificaciones

legales que dimanen del Convenio de Estambul y las orientaciones y normativa autonómica y local, que han ido adaptando sus procedimientos de intervención siguiendo su enfoque. De este modo, se pretende englobar no solo la violencia ejercida en el marco de las relaciones afectivas, sino todas aquellas violencias que afectan a las mujeres. En 2022 se incluye una partida presupuestaria de 30.000 euros. para dar continuidad a este proyecto.

En 2022 la Ertzaintza continuará dando atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista. En función del riesgo establecido para cada caso (básico, moderado, alto y especial) se asignarán las correspondientes medidas de protección, entre otras; la formación en medidas de autoprotección, la oferta de la app Bortxa o app 12 SOS Deiak, la oferta de acompañamiento al Juzgado a 1ª comparecencia, vigilancia sobre rutinas y zonas, activación de contravigilancias, gestión de pulsera electrónica ante el Juzgado (en caso de medida de alejamiento) y oferta de vigilancia permanente en casos de riesgo especial. En relación a la protección de las víctimas, cabe subrayar la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada, a la que en 2022 se destinará un importe total de 7.800.000 € .

En relación a las actuaciones implementadas contra la Trata de Seres Humanos, la previsión para el 2022 es dar continuidad a los tres objetivos generales del Plan Estratégico de la Ertzaintza en esta materia; prevenir los delitos de trata/prostitución coactiva y prostitución infantil, proteger a las víctimas o personas en riesgo y perseguir a los autores de estos delitos.). Durante el 2022 se continuará con las sesiones formativas para los componentes de los Equipos TSH de las Ertzain-etxeak, encargados del trabajo de campo en la fase de prevención y detección de estos delitos a través de las visitas sistemáticas a los lugares donde se ejerce la prostitución, y se elaborará una nueva Orden que adecuará a las nuevas necesidades el Plan inicial de la Ertzaintza en base a la revisión realizada del mismo. Así mismo, se hará frente a los nuevos retos generados como consecuencia de la pandemia de COVID-19: el cierre de locales de prostitución y el traspaso a pisos, la mayor movilidad de las mujeres que ejercen la prostitución y las nuevas formas de Trata relacionados con las redes sociales, entre otras. Por último, señalar que el número de efectivos que trabajarán en relación al Plan serán alrededor de 100 (sin dedicación exclusiva).mización secundaria. A esta iniciativa se destinará un presupuesto de 80.000 euros.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

En relación al programa presupuestario “**Ertzaintza en servicio**”, además de las actuaciones correspondientes al ámbito de la atención de la violencia machista, cabe subrayar que en 2022 se continuará con la implementación **el I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS** (negociado y aprobado en abril de 2021).

En cuanto al programa de “**Estructura y apoyo**”, y en lo referente a las actuaciones de elaboración y tramitación del programa normativo departamental, destaca la incidencia y desarrollo de la Ley de Policía del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, tras su quinta y última modificación, y la inclusión de las medidas positivas que este recoge. En lo referente a la Unidad Administrativa de Igualdad, en 2022 corresponderá a esta actualizar el diagnóstico desde la perspectiva de género del ámbito competencial de este Departamento y **elaborar un nuevo plan rector** que se adecue al contexto actual y detalle los objetivos estratégicos a desarrollar en los próximos años. A tal fin se destinarán 18.000 euros.

En el **ámbito de los procesos electorales**, para el ejercicio 2022 se pretende, en colaboración con la Universidad del País Vasco, actualizar los datos del estudio “Democracia Paritaria en Euskadi 2001-2016”, dado que entre 2017 y 2020 se ha desarrollado un ciclo electoral completo. Así mismo, el apartado específico sobre democracia paritaria de la web electoral, incorporará en breve datos con perspectiva de género de las demás elecciones, además de los relativos a las elecciones autonómicas.

En relación al programa presupuestario de “**Juego y Espectáculos**” el diagnóstico integral del sector que está acometiendo el Observatorio del Juego permitirá identificar las brechas de género (serán de especial interés los datos sobre ludopatía en mujeres, la participación de mujeres y hombres en el sector del juego, etc.). En paralelo, la perspectiva de género se integrará en la promoción de un juego saludable y en cuantas campañas se hagan al respecto.

En lo que respecta al programa presupuestario “**Atención de emergencias**” continuará priorizando una de las funcionalidades de la app 112 SOS Deiak, que posibilita personalizar las emergencias como “violencia de género” y/o “agresión sexual” y cuya activación permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización sin necesidad de llamar por teléfono. Se trabajará en medidas destinadas a reducir la brecha digital detectada y en la difusión de esta función a la ciudadanía y a las entidades interesadas.

Para finalizar, y tal y como se ha mencionado en el anterior apartado, el programa presupuestario correspondiente a la **Dirección de Tráfico** continuará con la ejecución del “**Plan Estratégico de Seguridad Vial, Movilidad Segura y Sostenible**”. Este Plan, redactado con perspectiva de género, tiene previsto desplegar indicadores que impulsen la igualdad de género en las áreas de actuación en las que se estima oportuno. Por otro lado, para la Jornada Profesional prevista en 2022, 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.

Por último, señalar la relevancia que tendrá la **Academia Vasca de Policía y Emergencias**<sup>30</sup> a lo largo del próximo año en la aplicación de todas las afecciones derivadas del Texto Refundido de la Ley de Policía del País Vasco, y en el desarrollo del **I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza**, de aplicación en la próxima promoción (XXXI).

## ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

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.

Respecto de la estrategia general y global a llevar a cabo en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, hay que tener en cuenta lógicamente la existencia del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias 2018-2021, al que ya se ha hecho alusión en el presente informe.

En primer lugar, se puede indicar la existencia de actuaciones, que comenzaron en 2020, pero que podríamos calificar como actuaciones con continuidad en 2021. Sin ánimo de exhaustividad, cabe señalar algunos ejemplos tales como los siguientes:

- impartir talleres de sensibilización sobre igualdad a todo el personal de la Academia Vasca de Policía y Emergencias;
- consolidar la oferta formativa sobre violencias contra las mujeres;
- continuar realizando o fomentando actividades de sensibilización, formación y denuncia de la violencia contra las mujeres, visibilizando las diferentes formas de violencia contra las mujeres y mejorando el tratamiento informativo de la misma.
- vigilar e impulsar que todos los formularios, recogidas de datos, encuestas de satisfacción y calidad, y estadísticas incorporen sistemáticamente la variable sexo;
- estudiar y proponer medidas para introducir las recomendaciones de mejora de los informes de verificación de Emakunde, y realizar el seguimiento correspondiente impartir talleres de sensibilización sobre igualdad a todo el personal de la Academia Vasca de Policía y Emergencias;

---

<sup>30</sup> En esta ocasión, la descripción de la estrategia general y de las principales actuaciones en materia de igualdad de la AVPE, las específica y desarrolla dicho organismo autónomo en su propio informe.

En segundo lugar, y asimismo dentro del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Academia, se han planificado y realizado algunas actuaciones que se han conseguido realizar antes de la finalización del Plan, que ya hemos indicado que tiene lugar en 2021. Entre esas actuaciones cabe destacar las siguientes:

- sistematizar y/o revisar el procedimiento de promoción;
- romper con la identificación de la conciliación como responsabilidad prioritaria de las trabajadoras;
- gestionar las diferencias de horarios y medidas de conciliación entre colectivos de la plantilla por actividad;
- impulsar la reflexión sobre liderazgo y género;
- participar en estructuras de coordinación y colaboración para la Igualdad.

En tercer y último lugar, también ha tenido lugar una actuación que se entiende como fundamental en la estrategia del Organismo Autónomo, pues se ha procedido a la creación con cargo a los Presupuestos Generales de 2021 de la plaza de Técnico/a de Igualdad en la Academia Vasca de Policía y Emergencias. En efecto, dicha creación se ha publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 24 de septiembre de 2021, y se va a proceder a la mayor brevedad posible a la cobertura de la plaza mencionada.

De este modo, se pondrá en marcha la Unidad Administrativa de Igualdad durante el año 2022, integrada tanto por la Técnico/a de Igualdad como por el Grupo de Igualdad ya existente. Sin desmerecer en ningún caso, ni mucho menos, el excelente trabajo que se ha realizado por el Grupo de Igualdad de la Academia desde su creación, es indudable que el hecho que haya una persona que se dedique con exclusividad a las tareas encomendadas a dicho Grupo debe suponer una mejora en lo que se refiere a la implantación de las medidas tendentes a disminuir las desigualdades de género en el Organismo Autónomo.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias con perspectiva de género para el año 2022, tal y como se recoge expresamente en el Formulario P22Gen correspondiente incluye las siguientes actuaciones planificadas con el objetivo exclusivo de igualdad, es decir, actuaciones cuya finalidad es única y exclusivamente eliminar las desigualdades de género y/o promover la igualdad de mujeres y hombres:

- continuar con la política de formación para una verdadera integración y transver-salización de la perspectiva de género, capacitando progresivamente a todo su personal en la aplicación transversal de género;
- consolidar la oferta formativa sobre violencias contra las mujeres, a todos los colectivos que reciben formación en la Academia;
- poner en marcha de la Unidad administrativa de Igualdad, tras la creación de una plaza de Técnico/a de Igualdad de Mujeres y Hombres\_
  - o continuando con la actividad del Grupo de Igualdad de la Academia;
  - o realizando el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres;
  - o confeccionando la planificación de un itinerario de formación:
- una vez aprobado el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, planificar y desplegar dicho Plan;
- garantizar que la política de Igualdad de la Academia sea transversalizada tanto a su propio personal como a quiénes va dirigida su Misión

Asimismo, incluye otras actuaciones diseñadas con perspectiva de género, que son aquéllas que se han planificado teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, pretenden garantizar el acceso a los recursos de igualdad de condiciones e identifican y evalúan los resultados y los impactos producidos en el avance hacia la igualdad real. Entre dichas actuaciones, podemos indicar que se incluyen las siguientes:

- actividades referentes a los Cuerpos de Policía del País Vasco;
- actividades referentes a la Ertzaintza;
- actividades referentes a Cuerpos de Policía Local;
- actividades referentes a los colectivos encuadrados en el Área de las Emergencias y de la Protección Civil;
- actividades referentes a otros colectivos no encuadrados en los colectivos que ya se han referido;
- incorporación de la igualdad en la comunicación.

Asimismo, desde la Academia Vasca de Policía y Emergencias, se cumplirá con el mandato establecido en el artículo 66 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, que lleva por título “Medidas en favor de la igualdad”, y ello en todas las convocatorias de procedimientos de acceso a los Cuerpos de Policía del País Vasco, a los efectos de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los mismos, así como, en la inclusión de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en los procesos selectivos

Por otra parte, la planificación con perspectiva de género para el año 2022 incluye las siguientes actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género:

- jornadas formativas anuales Parez-Pare;
- integrar cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos;
- identificación de las necesidades y dificultades de conciliación en la plantilla.

Las mencionadas actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género se concretan, entre otros, en la implementación de algunas de las 24 medidas desarrolladas en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias y en la progresiva adaptación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares a la normativa emanada desde el Gobierno Vasco, normativa por otra parte de obligado cumplimiento para todos los Departamentos y Organismos Autónomos.

En otro orden de cosas, durante el año 2022, una vez finalizado el I Plan de Igualdad de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, y una vez realizada la evaluación del citado en base al seguimiento anual que se ha venido llevando a cabo durante el año 2021, y haciendo especial hincapié en los indicadores de resultado, así como en el impacto del mismo en cuanto a la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico, y en cuanto a los avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres, se producirá la definición del II Plan de Igualdad para la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

En el marco de la planificación del Plan de Igualdad del Departamento de Seguridad para el año 2022, que tiene influencia lógicamente sobre el Plan de Igualdad de la Academia, se recogen actuaciones específicas de la Academia, como las siguientes:

- incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales;
- elaborar un protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo;
- analizar el impacto que está teniendo el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### 03. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

El *DECRETO 18/2020*,<sup>31</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 6 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 7,1% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Trabajo y Empleo

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |             |
|---|-------------|
| TRABAJO Y EMPLEO  | 959.941.629 |
| 3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo                        | 4.043.102   |
| 3112. Trabajo   | 17.556.081  |
| 3211. Empleo  | 8.105.892   |
| 3212. Economía Social   | 7.652.483   |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |             |
| LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo                                  | 905.825.071 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 3.291.922   |
| 3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales                  | 38.912.114  |
| 3121. Inclusión Social  | 449.143.472 |
| 3211. Empleo  | 283.393.292 |
| 3231. Formación   | 131.084.271 |
| OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales                | 16.759.000  |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 727.680     |
| 3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales          | 16.031.320  |

Todo el presupuesto es pertinente y 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.

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

La estrategia general del Departamento de Trabajo y Empleo 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 (2018-2021), el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Trabajo y Justicia (2018-2021), el Programa de Gobierno XII Legislatura (2020-2024) y los planes sectoriales departamentales como son, entre otros, el Plan Estratégico de Empleo (2021-2024) y el IV Plan Vasco de Inclusión (2017-2021); y se verá reflejada en los Presupuestos 2022.

<sup>31</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

El Departamento de Trabajo y Empleo 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 2022 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 a través del diseño de un Plan de Formación con el fin de integrar el enfoque de género en su intervención y en los procedimientos de trabajo; y la incorporación del principio de igualdad en la normativa y en los planes estratégicos departamentales. 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.

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 Empleo es uno de los principales impulsores de la ‘Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi’ (2021-2025) 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 19,5% de brecha salarial (ganancia media anual) que, actualmente, existe en la CAE.

En este sentido, el Departamento de Trabajo y Empleo centrará su actuación en desarrollar campañas específicas de la Inspección de Trabajo 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 continuará desarrollando jornadas y campañas de comunicación, sensibilización y denuncia sobre el derecho a no discriminación salarial por razón de sexo, con la organización del I Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

Por otra parte, continuará trabajando en la consolidación de la Mesa de Diálogo Social fortaleciendo los grupos de trabajo (entre ellos, el grupo de trabajo de Igualdad) y se pondrán en marcha programas de formación y capacitación dirigidos a los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En el ámbito de EMPLEO la estrategia se centra en la recuperación económica y de empleo, planteada como un reto esencial que incluye una transformación del sistema vasco de empleo. Así, los objetivos propuestos son: alinear el empleo al crecimiento sostenible, con la Agenda 2030 y los programas ‘Sure’ y ‘Next Generation EU’; un Plan Especial de Empleo con medidas de liquidez a pymes y autónomos; formación para el empleo, y específicamente de recualificación para mayores de 45 años; un Plan de choque de empleo juvenil: refuerzo de los planes locales y comarcales; impulsar la creación de empresas y de empleos en emprendimiento, especialmente en los nuevos yacimientos de empleos asociados a la digitalización, la transición ecológica justa o green economy, el envejecimiento activo o silver economy y la economía de los cuidados.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

Por todos los datos señalados anteriormente y como se ha señalado en la estrategia, el Departamento de Trabajo y Empleo va a priorizar las siguientes actuaciones en el ámbito de **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 (15.000 €).
- 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 de 2023
- Integrar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Departamento: Plan Estratégico de Empleo (2021-2024); Plan Estratégico Interinstitucional e Interdepartamental de Economía Social (2022-2026) y en las bases del futuro V Plan Vasco de Inclusión (2022-2026)

- Elaboración de un diagnóstico que recoja las necesidades formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco y de un Plan de Formación que responda a las necesidades detectadas a través del diagnóstico.

En el ámbito de **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' (2021-2025)

- 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 de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos.
- Continuar con 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 las elecciones sindicales
- Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco
- Organizar el del I Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- Realizar difusión de la guía sobre 'Trabajo de igual valor' elaborada en 2020
- Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco
- Impulsar programas de formación y capacitación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 687.561 euros. Asimismo, se encuentran planificadas otras actuaciones cuyo objetivo es, también, mejorar las condiciones laborales de las mujeres en las empresas de la CAE.

- Impulsar el diálogo social tripartito y la negociación permanente entre los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social fortaleciendo los grupos de trabajo (entre ellos, el grupo de trabajo de Igualdad)
- Culminar la tramitación de la modificación del Decreto 191/2003, que regula las subvenciones de los planes de formación de los agentes sociales, incluyendo en los mismos ayudas a la formación en materia de igualdad.
- Continuar con la publicación mensual de las estadísticas socio-laborales y la elaboración de la memoria anual.
- Promover el desarrollo y la aplicación práctica de los objetivos contemplados en la '*Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales*', aprobada en abril de 2019, con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por otra parte, para fomentar y promover el tejido empresarial de economía social, en 2022 se pondrá en marcha el Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026) y se impulsarán 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 CAPV.

Con respecto al ámbito **EMPLEO**, las actuaciones principales cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y, a su vez, paliar los diferentes efectos que ha ocasionado la COVID-19 en mujeres y en hombres, son:

- Diseñar el Plan Estratégico de Empleo (2021-2024), que concretará la formulación estratégica de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030)

- Aprobar el V Plan Vasco de Inclusión (2022-2025) atendiendo, especialmente, a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.
- Tramitar la Ley del Sistema Vasco de Empleo y la reforma de la Ley de Garantías de Ingresos y para la Inclusión Social
- Llevar a cabo la planificación, gestión, control y evaluación del Programa Operativo FSE (2014-2020)
- Trabajar en la integración de la perspectiva de género en el Programa Operativo FSE (2021-2027)
- Organizar el IV Congreso de Empleo, como espacio de reflexión e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre agentes públicos y privados
- Elaborar una estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y de emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy, y visibilizar la aportación económica de los cuidados.
- Realizar una convocatoria de subvenciones para promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.

## LANBIDE

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.

Lanbide- Servicio Público de Empleo se plantea tres objetivos estratégicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

1. INTEGRAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LANBIDE PARA DESARROLLAR LAS ESTRATEGIAS Y DEMANDAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD
2. OFRECER SERVICIOS INTEGRALES Y PERSONALIZADOS QUE POSIBILITEN EL ACCESO, PERMANENCIA Y PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD
3. INTEGRAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RELACIÓN Y LOS SERVICIOS CON LAS EMPRESAS

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Lanbide en lo referente a su actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres, ha priorizado líneas de trabajo como:

- Garantizar PRESUPUESTO para el desarrollo de políticas de igualdad y dotar de recursos humanos y técnicos
- FORMAR y SENSIBILIZAR al personal del organismo
- Elaborar un Plan para la implementación de la TRANSVERSALIDAD en todas en todas las políticas activas
- EVALUAR en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo la convocatoria Lehen Aukera desde la perspectiva de género
- Establecer medidas para la formación e incorporación de mujeres en SECTORES MASCULINIZADOS
- Poner en marcha un programa para favorecer la INSERCIÓN SOCIOLABORAL de mujeres víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual

En este sentido Lanbide contempla medidas:

- Para abordar la **brecha de renta**, y en relación a la 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.

- Para abordar la **brecha en el empleo**, y frente a la violencia machista, 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.

- Para abordar la reducción de la brecha salarial, disminuir la segregación ocupacional, 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. Analizar los resultados con perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones de Formación.

Fomento de la contratación de mujeres en la convocatoria de trabajadores desempleados, fomentando a las empresas de formación que contraten mujeres en sus plantillas y, además, lo hagan con contratos indefinidos. Convocatoria específica de empleo y formación para mujeres en sectores masculinizados.

Incentivar la CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral y las oportunidades de empleo generadas: Ayudas a empresas por la contratación para sustituir a personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación (excedencia o reducción de jornada).

## OSALAN

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

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 para la eliminación o reducción en su origen de los riesgos inherentes al trabajo y la promoción de la salud laboral.

La incierta evolución de la pandemia de la COVID-19 (SARS-cov-2) puede exigir una importante dedicación de los recursos de Osalan a la colaboración con las autoridades sanitarias en el seguimiento de los casos y contactos en el entorno laboral, así como a las tareas de asesoramiento y elaboración de material divulgativo, para reducir el contagio y transmisión del virus, lo que podría, en su caso, repercutir de manera significativa en las restantes actividades del Organismo.

En todo caso, durante el ejercicio presupuestario 2022, asume el compromiso de colaborar en el despliegue y desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (EVSST) a través de las actuaciones incluidas en el Plan de Gestión anual del Organismo.

Para 2022, en materia de igualdad Osalan priorizará la evaluación del primer plan para la igualdad del organismo 2018-2021 y la elaboración de su nuevo plan para la igualdad 2022-2024 alineado con la nueva EVSST. En este sentido, una de las prioridades de Osalan será que el despliegue de las actuaciones de la Estrategia incorpore la perspectiva de género tal y como se recoge en los objetivos estratégicos de la misma. Así mismo, la sensibilización y formación en materia de género y seguridad y salud tanto de profesionales y agentes vinculados con la PRL como del personal de Osalan seguirá siendo una línea estratégica de trabajo en este año 2022.

Por todos los datos señalados anteriormente y como se ha recogido en la estrategia, Osalan considera prioritario profundizar en el conocimiento de la influencia del género en la seguridad y salud laborales; difundir y trasladar ese conocimiento tanto a las y los profesionales de la prevención y de Osalan como a la población en general e incidir en el desarrollo de materiales y herramientas que puedan trasladar ese conocimiento a la práctica preventiva de las empresas y a sectores laborales con especiales dificultades. Por ello y siguiendo la estrategia señalada anteriormente, Osalan durante 2022:

Va a priorizar las siguientes actuaciones en el ámbito de Buen Gobierno:

- Evaluar el plan para la igualdad 2018-2021 y realizar la planificación de igualdad 2022-2024.
- Impartir formación en materia de igualdad y salud laboral para el personal de Osalan.
- Realizar el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el despliegue de la Estrategia de seguridad y salud laborales 2021-2026.
- Incorporar cláusulas de igualdad en una muestra de subvenciones, convenios (Cátedra de Medicina y Enfermería del Trabajo) y de contratos.

Respecto a las prioridades sectoriales, Osalan prevé:

- Promover la cultura de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
  - Publicar y divulgar información, estudios y materiales sobre género y SSL a través de web y redes sociales y, a través de la participación en jornadas.
- Generar y difundir conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
  - Realizar un estudio sobre la situación en materia de PRL de un colectivo profesional feminizado a determinar tras la aprobación de la EVSST 2021-2026.
  - Elaborar material didáctico sobre orientaciones preventivas ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
  - Asesorar a las empresas que lo demanden sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

Respecto a las acciones para erradicar la violencia contra las mujeres, y como en ejercicios anteriores, 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 y formación sobre esta materia. No hay un coste estimado puesto que es una actuación a ejecutar por parte del grupo de género.

Por último y como ya se ha señalado, según la evolución de la pandemia provocada por la COVID-19, Osalan seguirá colaborando con las autoridades sanitarias realizando labores de seguimiento de casos positivos y contactos estrechos en el entorno laboral, atendiendo a consultas y elaborando materiales técnicos para facilitar el cumplimiento de la normativa sanitaria relacionada con la pandemia, así como el abordaje de los riesgos generados por esta situación.

## 04. GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

El *DECRETO 18/2020*,<sup>32</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 7 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para ello con el 1,1% del presupuesto general de la CAE.

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

Tabla 14. Presupuesto analizado por programas. Departamento Gobernanza Pública y Autogobierno

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |            |
|---|------------|
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO                                   | 76.221.640 |
| 1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi                         | 1.171.423  |
| 1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.                   | 5.813.321  |
| 1212 - Servicios Generales  | 28.675.759 |
| 1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal              | 5.659.412  |
| 1214 - Informática y Telecomunicaciones                             | 3.861.109  |
| 1215 - Innovación y Administración Electrónica                      | 8.270.517  |
| 1217 - Relaciones Institucionales                                   | 3.119.424  |
| 1218 - Régimen Jurídico   | 4.085.294  |
| 1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE                   | 400.549    |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 570.611    |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |            |
| IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública                    | 14.594.221 |
| 1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.           | 6.884.138  |
| 4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística                  | 7.710.083  |

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media, salvo los programas 1125, 1212, 1215 y 1218 que se han considerado de relevancia baja.

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

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2018-2021) es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad se van a desarrollar durante la legislatura. Este plan recoge los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno, con los objetivos en materia de igualdad basados en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, especialmente en el apartado de gobernanza.

Este plan nos permite 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 2020-24" de "posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género".

<sup>32</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

Las estrategias del departamento se basan por lo tanto en los diferentes programas desarrollados en el plan de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

Al inicio del 2022, se elaborarán las nuevas estrategias y programas que guiarán las nuevas actuaciones en materia de igualdad durante los siguientes dos años (2022-2024).

Una de las prioridades durante estos años ha sido la de ir avanzando hacia la integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos del departamento. Para ello es necesario consolidar la UAI (Unidad Administrativa de Igualdad) del Departamento de gobernanza Pública y Autogobierno para que se convierta en el referente dentro del mismo. Es por ello, que El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno va consolidando la UAI; en 2018, con la creación de una plaza de técnica de igualdad en la Dirección de Relaciones Laborales, para el impulso del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración y OOAA, y en el 2021 con la creación de una UAI propia dentro del Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP). En lo que se refiere al presupuesto para el ejercicio del 2022 se sigue el camino que comenzó en el 2017 con partida propia para la unidad.

Siguiendo el esquema del plan del departamento, otra de las líneas es la de continuar con la formación del personal. Para ello, se tendrá como referencia el plan formativo en materia de igualdad para el personal del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2019-2021), así como los planes formativos con perspectiva de género elaborados por el IVAP. Por otro lado, se va a hacer especial hincapié en la formación del GTD (Grupo Técnico Departamental), debido a que varias personas se han incorporado recientemente y no cuentan con formación en género; así como de la Comisión Permanente de Igualdad y sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Así mismo, cabe destacar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los planes sectoriales y transversales, como el actual Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital PEGIPGD 2030, para la inclusión de la perspectiva de género en su diseño o en sus proyectos, tanto en la fase de diseño como en la de implantación y seguimiento, garantizando la participación de la UAI del departamento.

De la misma manera, 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. Es necesario recalcar el objetivo de integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios, así como la necesidad de resolver el debate sobre la tercera casilla.

Finalmente, 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. Además, se planteará una reflexión sobre qué se puede hacer para disminuir la brecha digital en las zonas rurales en el futuro.

Además del plan de igualdad departamental, en el 2017, desde la Dirección de Relaciones Laborales, se elaboró el I Plan de la Administración General vigente hasta el 2021, por lo que actualmente se encuentra en la fase de evaluación. De esta manera, durante el 2022 corresponde a la Dirección de Relaciones Laborales la elaboración del II Plan de la Administración General.

Por otro lado, en el ámbito de la comunicación y difusión, 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.

Durante el 2020 se ha elaborado el protocolo que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, por lo que corresponde trabajar en su difusión entre el personal, así como en la formación de todas aquellas partes que se encarguen de activarlo en caso de que fuese necesario.

Por otro lado, durante el 2022 se continuará con la evaluación del impacto de las experiencias del teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su adecuación.

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

alineada 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 varios ejes. Desde el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se trabajará en varios de ellos: desarrollo de un programa de formación en materia de brecha salarial y administración pública y, elaboración de un diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco, entre otros.

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

Como se ha comentado anteriormente las actuaciones relevantes del Departamento cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad, se enmarcan en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, basado en las medidas de Buen gobierno del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. En el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se recogen 9 programas que recogen las prioridades que se trabajan dentro del propio plan del departamento: Comisión Jurídica de Euskadi (programa 1125), Servicios Generales (programa 1212), Régimen Jurídico (programa 1218), Innovación y Administración Electrónica (programa 1215), Delegación de Protección de Datos (programa 1219), Informática y Telecomunicaciones (programa 1214), Función Pública (programa 1213), Relaciones Institucionales (programa 1217) y Estructura y Apoyo (programa 1211).

### PROGRAMA I. COMPROMISO POLITICO

- Acción B2: Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad: Desde el 2017 el presupuesto se ha ido incrementando para poder llevar a cabo las prioridades marcadas por el plan del departamento. Durante el 2022 se mantendrá la propuesta de mantener el presupuesto de 7.000€ para planificar las acciones formativas departamentales y el de 15.000€, para el impulso de políticas de igualdad en el departamento, así como de los 43.000€ para la implantación del plan de igualdad de la administración general.
- Acción B4: Crear y fortalecer las unidades administrativas para la igualdad. Tras la creación de la UAI en el IVAP, se consolida la UAI del departamento de gobernanza con tres puestos de técnica de igualdad, en la Dirección de Servicios, en la Dirección de Relaciones Laborales y en el IVAP. El objetivo a desarrollar durante el 2022 será el de fortalecer la unidad de igualdad del departamento con el objeto de impulsar las políticas de igualdad en el departamento de una manera coordinada.

### PROGRAMA II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Acción BG5: Implica la formación de todo el personal de las instituciones públicas incluido el personal político. Para llevar a cabo dicha formación se seguirá utilizando como referencia el plan formativo en materia de igualdad para el personal del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2019-2021). Se prestará especial atención al personal que integra el GTD (Grupo Técnico Departamental), para asegurar que todas las personas que toman parte en él tengan formación en género; así como a la Comisión Permanente de Igualdad y, a la difusión del protocolo que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos.
- Así mismo, se contempla continuar con acciones formativas que contribuyan al impulso de políticas de igualdad de manera transversal en las gestiones que desarrolla el departamento, como pueden ser la integración de la igualdad en la normativa, presupuestos con perspectiva de género, recogida de datos desagregados por sexos, estadísticas, masculinidades, micromachismos, etc. Para ello, se creará un grupo de trabajo dentro de la UAI departamental para la creación de itinerarios formativos, así como para la difusión de los mismos.

### PROGRAMA III. ENFOQUE DE GENERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

- Acción BG.11: Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. La UAI del departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno participará en la revisión del Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital (PEGIPGD 2030) para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el mismo.

A lo largo del 2022 se aprobará una ley de empleo público vasco con el objeto de reducir las tasas de interinidad de la administración pública vasca. Además, se desarrollarán las siguientes actividades que darán lugar al desarrollo e implementación del Plan de empleo de la Administración General del País Vasco: extraer las conclusiones del análisis de la demanda de la ciudadanía, así como su proyección para el nuevo modelo

de empleo público; desarrollar un plan de acogida y de despedida, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

También, se plantea incorporar la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción del personal, desagregar todos los indicadores por sexo e incorporar indicadores de género para conocer y analizar las diferencias entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se trabajará para poder hacer frente a la brecha digital empezando por los servicios que desde el departamento se imparten. Para llevar esta acción adelante, se hará un estudio dentro del servicio de atención a la ciudadanía y se verá cómo trabajar para disminuir esa brecha.

- Acción BG6: Propone la integración de la perspectiva de género en estadísticas y estudios. La circular 3/2018 de la DIT se diseñó para poder introducir en los encargos la cláusula de igualdad. En el 2019 se hizo seguimiento de su implementación, y se ha visto la poca aplicación de dicha circular, y si bien durante el año 2021 se ha procedido a dicho seguimiento y se ha visto un incremento de aplicación de la cláusula tipo en los encargos, la idea es que mejore durante el ejercicio 2022, para lo que se seguirá con el seguimiento y control de los encargos.
- Otra de las actuaciones que es necesario replantear y volver a planificar se centra en 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 para resolver el debate de la tercera casilla en los formularios.
- Otro de los grandes bloques de este departamento es el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la A.G. y sus OOAA., en el cual se centran muchas de las prioridades marcadas. Durante el 2021 se ha llevado a cabo la evaluación de este I plan, por lo que en el 2022 corresponde iniciar el proyecto de elaboración del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General y sus OOAA, consolidando las medidas adoptadas en el plan anterior, implementando las medidas pendientes y proyectando nuevas medidas en desarrollo de los objetivos que ese definan para el mismo.
- También corresponde elaborar al inicio del 2022 las nuevas estrategias y programas del plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, que guiarán las nuevas actuaciones en materia de igualdad durante los siguientes tres años (2022-2024).

En cuanto a la estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha desarrollado totalmente las siguientes medidas:

- Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos
- Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 18 semanas y, permisos por cuidados en la administración pública vasca.

Ha desarrollado parcialmente:

- Evaluación del impacto de las experiencias del teletrabajo en la administración pública vasca.
- Las medidas relativas a la realización de un diagnóstico sobre la brecha salarial no se han podido realizar debido a su complejidad, y es por ello, que forman parte de la estrategia 2030.

De esta manera, las acciones, dentro del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, que formarán parte de la estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi serán:

- Desarrollar un programa de formación en materia de brecha salarial y administración pública.
- Estudio de la presencia de las mujeres en puestos de dirección y Consejos de Admón. de los Entes Públicos.
- Elaboración de un informe técnico que acompañe el decreto de teletrabajo.
- Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco.
- Diagnóstico de la brecha salarial en los principales Entes, OOAA y Empresas Públicas de la CAE.

1- Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos donde el objetivo es analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración y proponer acciones para disminuir la brecha existente. De cara al 2.022 se propone;

- Realizar un Informe anual con datos actualizados sobre la administración pública.
- 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.

2- Elaborar un Decreto de Teletrabajo.

Durante el 2022 se continuará con la evaluación del impacto de las experiencias del teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su adecuación, para ello se elaborará un informe técnico con perspectiva de género que acompañe a dicho decreto.

3- Realizar diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OAAA. 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.

Para terminar, dentro del eje vidas libres sin violencia contra las mujeres desde el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno cabe señalar que durante el año 2020 se ha elaborado el protocolo que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, con publicación el 1 de septiembre de 2021 en el Boletín Oficial del País Vasco, por lo que durante el 2022 corresponde trabajar en su difusión entre el personal laboral, así como en la formación a todas aquellas partes que se encarguen de activarlo en caso de que fuese necesario.

Por último, se seguirá trabajando en el plan de prevención de los KZGUNEs, que se firmó en 2.018.

## IVAP

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

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

La estrategia de igualdad del IVAP se basa en los siguientes documentos y objetivos:

- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Objetivos: BG.5. BG.6. BG.7. BG.10. BG.12. BG.14
- Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. BG.4 Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad, y BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.

Los objetivos y obligaciones que se recogen en los citados documentos se recogen en el Plan Estratégico del IVAP y en el Plan de Gestión que sale del mismo. De forma general podemos decir que la estrategia del IVAP tiene tres pilares. En primer lugar, la creación y consolidación de la estructura de igualdad (UAI); en segundo lugar, garantizar la capacitación en igualdad dirigida tanto al personal de la administración como al personal político; y, en tercer lugar, impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna.

- Estructura de Igualdad: en 2021 se ha creado la Unidad Administrativa de Igualdad. Durante 2020 el IVAP ha contado con dos técnicas de igualdad con contrato de acumulación de tareas.
- Formación en Igualdad. Entre los objetivos y obligaciones del IVAP se encuentra la formación en igualdad del personal al servicio de la Administración. El objetivo de diseñar un itinerario formativo para la igualdad en este ámbito está recogido en el I Plan de Igualdad departamental. Con este objetivo, el IVAP organiza cursos relacionados con la igualdad de género. En 2021 se han organizado 21 cursos diferentes. Algunos cursos están orientados a la sensibilización y otros a la capacitación para incorporar la perspectiva de género en el trabajo.

En este contexto, el Parlamento Vasco ha encargado al IVAP la inclusión expresa de este mandato en la Ley de Presupuestos 2020 para el diseño y ejecución de dos planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres: un plan de formación en materia de igualdad y vida libre de violencia machista y un plan de formación para la prevención y atención de abusos sexuales que se llevará a cabo en 2020, 2021 y 2022.

En 2021 se ha creado un nuevo grupo de procesos, PRO 01 Igualdad, ubicado en el Comité de Estrategia.

Estos son los objetivos recogidos en la estrategia del IVAP y en el Plan de Gestión

- PRO-01, Igualdad
- PRO-01-1 Conciliación de la Técnica de Igualdad en las Comisiones
- PRO-01-2 Colaboración con Emakunde
- PRO-01-3 Garantizar un lenguaje no sexista en todas las actividades del Instituto (publicaciones, página web, redes sociales ...)
- PRO-01-4 Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados del IVAP
- PRO-01-5 Garantizar la inclusión de cuestiones de género en las pruebas selectivas de acceso a la Administración
- PRO-01-6 Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas
- PRO-01-7 Incorporar la perspectiva de igualdad en las acciones formativas
- PRO-01-8 Realizar estudios sobre el peso de la variable género en los resultados de las pruebas selectivas
- PRO-01-9 Elaborar estadísticas y estudios en materia de formación lingüística con perspectiva de género
- PRO-01-10 Elaborar estadísticas y estudios en materia de evaluación lingüística con perspectiva de género
- PRO-01-11 Elaborar una guía de recomendaciones para la aplicación de la perspectiva de género en las actividades formativas
- PRO-01-12 Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres
- PRO-01-13 Evitar desventajas relacionadas con el embarazo y la maternidad en todos los productos, servicios y procesos que ofrece la organización

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

- Integrar la unidad de igualdad y la actuación en la estructura y dinámica del IVAP.
- Elaborar el Plan de Igualdad del IVAP (presupuesto 15.000 €)
- Diseñar un itinerario formativo específico y estructurado sobre igualdad (presupuesto 37.000 €)
- Asegurar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en todas las publicaciones y servicios del Instituto. Evitar la reproducción de roles de género y estereotipos y promover valores de igualdad y diversidad.
- Integrar la perspectiva de género en toda la formación que se ofrece y elaborar una guía para la inclusión de la perspectiva de género en la formación.
- Incorporar la perspectiva de género como cultura propia y prioridad estratégica en todos los productos, servicios y procesos que ofrece la organización.
- Realización de dos planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres: el plan de formación en igualdad y vida libre de violencia machista y un plan de formación en prevención y atención de abusos sexuales. (Presupuesto 200.000 €)

## 05. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

El *DECRETO 18/2020*,<sup>33</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 8 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desarrollo de sus competencias cuenta con el 5,9% 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 Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente

| <b>PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS</b>                          |             |
|---|-------------|
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE               | 527.129.449 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 22.687.000  |
| 4421. Protección del Medio Ambiente                                 | 29.538.323  |
| 5151 - Puertos  | 30.614.748  |
| 5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario                       | 19.439.398  |
| 5413. Tecnología  | 193.467.384 |
| 5414. Fondo de Innovación   | 18.338.000  |
| 5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador            | 6.323.564   |
| 7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral                      | 82.638.150  |
| 7112. Pesca   | 28.114.127  |
| 7113. Promoción y Calidad Alimentaria                               | 24.206.566  |
| 7211. Estructura y Apoyo Desarrollo Econ., Sosten. y MA             | 8.678.014   |
| 7212. Desarrollo Industrial   | 35.300.979  |
| 7213. Seguridad Industrial  | 8.400.338   |
| 7214. Innovación y Estrategia de Competitividad                     | 1.625.140   |
| 7311. Política y Desarrollo Energético y Minero                     | 16.158.718  |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |             |
| CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO                              | 1.599.000   |
| 5413. Teconología   | 1.599.000   |

Todo el presupuesto es pertinente, de los cuáles 8 se califican como de relevancia media y 2 de relevancia baja (5151 y 7213). No hay ningún programa con relevancia alta.

<sup>33</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

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

---

La Estrategia General del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente 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.

Se enmarca en la planificación en materia de igualdad del gobierno y en el Plan Departamental de Igualdad para la XI Legislatura del anterior Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras y en el de Medio Ambiente, Planificación del Territorio y Vivienda.

Las estrategias que el Departamento adoptará en 2022 para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son las siguientes:

- Profundizar el compromiso político con la igualdad.
- Elaboración del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres para la XII Legislatura.
- Aunar los procesos de elaboración del presupuesto y de su grado de cumplimiento con los de planificación y evaluación en igualdad, según el calendario acordado con el GTD y el grupo departamental Presupuestos con género.
- Formar en igualdad al personal y a los cargos del Departamento. Garantizar el conocimiento en igualdad del personal técnico III A y de las jefaturas de servicio.
- Difundir la normativa reciente en igualdad y sus mandatos entre las jefaturas de servicios con ayuda de la Asesoría Jurídica.
- Incorporar la transversalidad de género como principio en los planes estratégicos y sectoriales, las actuaciones adscritas a los fondos europeos y en la estrategia de sostenibilidad ambiental.
- Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad a través de la Gestión Avanzada.
- 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.
- Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones del ámbito agrícola y del medio rural y litoral.
- Visibilizar el compromiso con la igualdad mediante un uso inclusivo del lenguaje.

### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

#### Actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad

- Fortalecer las Unidades de Igualdad y los grupos de trabajo en igualdad del Dpto.
  - Estudiar el redimensionamiento de la Unidad de Igualdad
  - Contratar un estudio para analizar la situación/ adecuación de las entidades públicas adscritas al Dpto. al mandato de la modificación de la Ley 4/2005.
  - Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.
- Mejorar la planificación en igualdad y su evaluación.
  - Elaboración del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres para la XII Legislatura
  - Asentar los procesos iniciados: asunción de la responsabilidad en las políticas de igualdad por las direcciones y su traslado en la planificación anual en igualdad y su evaluación mediante la base de datos creada en 2021
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
  - Difundir en el Dpto. Los resultados del Estudio Adecuación de las Ayudas a la normativa de igualdad y análisis de las acciones positivas.
  - Profundizar en el análisis de género del presupuestos mediante las mejoras en la cumplimentación del formulario de análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios ( P. Gen.).
  - Elaborar un diagnóstico de los contratos que se realizan en el Dpto., por direcciones y tipo de contrato, señalando las personas que habitualmente elaboran los pliegos.
- Formación en igualdad.
  - Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.

- 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.
- Acción positiva para las personas en acumulación de tareas y sustituciones menores a un año: Aprobar un curso de igualdad a las personas contratadas mediante la acumulación de tareas o con contratos inferiores un año si tuviera relación con sus tareas.
- Mejorar el conocimiento de la normativa en igualdad y su aplicación en los procesos y procedimientos de trabajo.
  - Curso sobre contenido de la modificación de la Ley 4/2005
  - Difusión de los resultados del estudio sobre subvenciones.
- Mantener y actualizar el Portal de Igualdad sito en la intranet del Dpto.
- Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
- Priorizar en la cobertura de puestos, sobre todo en los de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, el conocimiento en igualdad.
  - Valorando como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALT, en las comisiones de servicio para la provisión de personal técnico y personal responsable de servicio.
  - Incluyendo en el apartado diagnóstico de las pruebas de proyecto para la cobertura de puestos de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, una pregunta de enfoque de género.
- Incorporar la transversalidad de género en el nuevo marco jurídico de la PAC (Plan estratégico de Desarrollo Rural), en las actuaciones ligadas a los fondos europeos y en la estrategia de sostenibilidad ambiental.
- Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de I+D+i
  - Acción formativa o divulgativa en los equipos evaluadores del programa Elkartek y Emaitek sobre incorporación del enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.
  - Incorporación de un apartado en las memorias de proyecto donde la entidad solicitante analice la pertinencia al género del proyecto de I+D y, en su caso, como se ha incorporado la perspectiva de género al mismo. Ayudas Hazitek y Bikaintek.
- Implementar el Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
  - Mantener la Secretaría técnica de la Comisión de Seguimiento del Estatuto y participar en sus grupos de trabajo.
  - Ayudas EMA para el reconocimiento del trabajo de las agricultoras y el fomento de su asociacionismo.
  - Estudio sobre Titularidades compartidas: finalizar la parte cualitativa, analizar resultados y elaborar una propuesta que tenga en cuenta las ventajas de cada sistema para el asesoramiento a las nuevas incorporaciones al sector.
- Realizar un estudio que radiografíe el empleo femenino en los diferentes ámbitos de la actividad de la pesca. Se incluirá un apartado relativo al asociacionismo y a la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad mediante la Gestión Avanzada

#### Actuaciones contra la Brecha Salarial:

- Acción formativa o divulgativa en los equipos evaluadores del programa Elkartek y Emaitek sobre incorporación del enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.

## CONSORCIO TECNOLÓGICO - BRTA

El Consorcio Tecnológico – BRTA (Basque Research and Technology Alliance) se ha creado a través de un convenio de colaboración entre 16 centros tecnológicos y centros de investigación cooperativa pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y el Grupo SPRI. Su objetivo es atender a los retos industriales de Euskadi y competir con las grandes corporaciones líderes internacionales en investigación y desarrollo de tecnología.

Las líneas estratégicas del Consorcio BRTA en materia de igualdad se basarán en los siguientes puntos identificados en el diagnóstico inicial:

- Promover cauces de colaboración entre las entidades de la red (BRTA)

- Poner en marcha iniciativas innovadoras para dar respuesta a problemas estructurales del ámbito científico-tecnológico en materia de igualdad (BRTA)
- Ofrecer a las entidades de la red vías para avanzar en la igualdad (BRTA)

Las acciones concretas de estas líneas identificadas desde el diagnóstico, se priorizarán antes de final del ejercicio.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

El Plan no se ha definido aún, pero estas son algunas de las medidas que se han propuesto en el Foro realizado con las responsables de igualdad de los centros que forman el consorcio BRTA.

- Creación de una red de temas de igualdad por parte del BRTA, charlas, cursos, etc. para poder organizarse y dinamizar de manera más sencilla y eficaz.
- La creación de una comunidad de buenas prácticas entre las entidades participantes en el consorcio en muchos ámbitos, como es el caso de la conciliación.
- Completar el canal digital de BRTA. Posibilidad de compartir documentación y experiencias, crear grupos de trabajo para iniciativas concretas.
- Programa conjunto (entre entidades interesadas del consorcio) de mentoring para investigadoras PhD y Post-doc, trabajando el empoderamiento, y la posibilidad de conocer posibilidades laborales tanto en ambiente más cercanos a la academia como industria.
- Programa formativo conjunto dirigido a la formación y empoderamiento de las mujeres que podrían ser responsables intermedias.
- Posibilidad de crear sello propio den entidades del ámbito científico/tecnológico trabajando por la igualdad.
- Ofrecer medios para reconocer el trabajo realizado, siendo la mayoría voluntarios.

## 06. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El *DECRETO 18/2020*,<sup>34</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 9 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño 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 16. Presupuesto analizado por programas. Departamento Economía y Hacienda

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |            |
|---|------------|
| ECONOMÍA Y HACIENDA   | 72.600.860 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 12.376.603 |
| 6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.                         | 2.862.361  |
| 6111. Economía y Gasto Público                                      | 10.879.659 |
| 6112. Política Fiscal   | 3.292.973  |
| 6114. Patrimonio y Contratación                                     | 10.178.310 |
| 6311. Política Financiera   | 17.306.633 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |            |
| EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística                             | 13.959.321 |
| 5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales            | 13.959.321 |
| Autoridad Vasca de la Competencia                                   | 1.745.000  |
| 6115. Autoridad Vasca de la Competencia                             | 1.745.000  |

Todo el presupuesto es pertinente, de ellos dos programas se han considerado de relevancia alta (6110 y 6111), es decir, pueden incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

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

Para el año 2022 los objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad

El Programa de Gobierno 2020-2024 establece entre sus objetivos de país el de *situar a Euskadi entre los seis primeros países europeos con mayor índice de igualdad de género*. Además, cuenta con el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres* y los compromisos en la Agenda Euskadi Basque Country 2030 para el desarrollo de la estrategia en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Departamento de Economía y Hacienda, en virtud del artículo 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 se encuentra diseñando el plan departamental 2022-2024. Para ello, contará con la participación de todas las direcciones, organismos autónomos y ente adscrito de una manera coordinada y participativa de forma que el nuevo plan de igualdad

<sup>34</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

departamental plasme 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 2022 los objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

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

En 2022 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. Durante los años anteriores se han analizado el camino recorrido y las dificultades encontradas, con el objetivo de diseñar una estrategia, centrada en la realidad de nuestra Administración, y con voluntad innovadora para aportar un nuevo impulso a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Para ello, se contará con la colaboración del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, de las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos de los departamentos de los departamentos del Gobierno Vasco y de otros agentes como la EHU/UPV.

Cabe señalar que desde el 2017 el Departamento mantiene una estrecha colaboración con el Departamento de Economía Aplicada I de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Pública del País Vasco para el impulso del proceso de presupuestos con enfoque de género en el Gobierno Vasco.

❖ 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.

Debido a la escasa formación del personal en materia de igualdad, en el 2017 se dictó una instrucción por la cual los cursos de igualdad quedan excluidos en el cómputo del máximo de actividades formativas anuales.

Para el 2022, la formación seguirá siendo una actuación estratégica en todo el Departamento. Se pondrá especial énfasis en la formación a las personas en puestos de Jefatura de Servicio.

❖ 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 2022 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.
- Reflejar en las operaciones estadísticas las consecuencias de la COVID-19 en mujeres y hombres

❖ 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 Economía y Hacienda, 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 2022, 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 el fomento de los planes de igualdad.

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que el Departamento de Economía y Hacienda durante el ejercicio 2022 con el objetivo de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres:

1. 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 2022 se consignan 35.000 €.
  - Participación en redes y grupos de trabajo para la igualdad relacionados con los ámbitos de actuación del Departamento.
2. FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO:
  - Reserva de presupuesto para formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 8.000 €.
  - 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.
  - Ofrecer formación específica asociada al perfil profesional del Eustat
3. AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES
  - Diseñar una estrategia para el impulso del diseño de presupuestos con perspectiva de género involucrando a diferentes agentes de la administración
  - Incorporar el análisis de género en la nueva aplicación EIKA de elaboración de presupuestos:
    - Introducción del formulario P-Gen en la nueva aplicación.
    - Revisión lenguaje de la aplicación.
    - Seguimiento de la ejecución de la Superestructura “Plan Choque Brecha Salarial”
    - Analizar la necesidad de crear o modificar nuevas superestructuras en el área de igualdad para ejercicios posteriores.
  - 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.
4. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA
  - Se promoverá la actualización de las Guías de Gobierno Responsable, con especial atención a la perspectiva de género en lo relativo al personal al servicio de las entidades del sector público de la CAE y a la composición de los distintos órganos de gobierno y consejos de administración de las mismas
  - En el desarrollo de la función de control económico-normativo regulada en el Decreto 464/1995, de 31 de octubre, por el que se desarrolla el ejercicio del control económico interno y la contabilidad en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se examinará el acomodo de las disposiciones reguladoras y convocatorias de ayudas y subvenciones a la normativa reguladora en materia de igualdad.
  - En la elaboración del Anteproyecto de ley reguladora del régimen de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en cuya tramitación, a fin de adecuar al mismo las pertinentes estipulaciones en sintonía con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, se tendrá en cuenta de forma destacada la participación EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.
  - En los pliegos de contratación de las asistencias técnicas de la Dirección de Política de Cohesión y Fondos Europeos se primará con 5 puntos el grupo de trabajo con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Para el ejercicio 2022 el presupuesto es de 329.167€
  - Elaborar un nuevo Decreto de EPSVs que garantice la participación efectiva de las mujeres en los órganos de gobierno.

- Realizar el seguimiento sistemático de la incorporación de medidas de igualdad en normas, contratos, subvenciones y convenios.
5. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES
- Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género
6. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS
- La revista EKONOMIAZ realizará un número sobre crecimiento inclusivo en el que la igualdad de género tendrá una importante presencia. El presupuesto de contratación externa para la elaboración de la revista para 2022 asciende a 60.000 euros.
  - Impulsar la paridad entre mujeres y hombres en el Consejo Asesor de la revista EKONOMIAZ.
  - Incorporar al Informe Anual de la Economía Vasca el análisis de género en los elementos relacionados con la digitalización y transformación social.
  - Diseño y adecuación de las Bases de Datos y estadísticas Oficiales a la perspectiva de género: IKERBIDE y UDALMAP
  - 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 de los hombres desde una perspectiva de género en el ámbito de las EPSVs de Euskadi.
  - Introducir la perspectiva de género en los informes de impacto económico y ambiental de los Bonos Sostenibles Euskadi.
  - Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones del Eustat incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
  - Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación utilizada por el Eustat en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
  - Evaluación periódica de las operaciones estadísticas del Eustat bajo la perspectiva de género
7. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO
- Impulsar la incorporación de cuestiones relativas a igualdad en las pruebas evaluadoras de los procedimientos de promoción del personal
8. 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.
9. IMPULSAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN
- Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa del Eustat y desarrollarlo en las notas en que aún faltan.
  - Incorporar en el dossier de prensa diario del Eustat noticias que hagan referencia a la igualdad de mujeres y hombres
  - Dedicar un espacio específico a contenidos de igualdad en la página web del departamento
10. CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE
- Promover la planificación para la igualdad en las PYMES a través de los convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, EFC
  - Generar de forma automática, desde la aplicación informática del Registro de Contratistas, informes de forma que facilite el seguimiento y la evaluación del Plan contra la Brecha Salarial.
11. IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL
- Publicar en la sección de “Estudios y Colaboraciones” de la revista Zergak al menos un artículo al año que analicen la fiscalidad desde la mirada de la igualdad de mujeres y hombres.

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 bases 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.

Eustat, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, establece en el Plan Vasco de Estadística 2019-2022 que las estadísticas contempladas en dicho Plan integrarán la perspectiva de género en las etapas de explotación y análisis de la información recabada.

El Programa Estadístico Anual regula la actividad estadística de los órganos y Entes de la Comunidad Autónoma que hayan de actuar en este ámbito competencial durante el año, en respuesta al Art. 7 de la Ley 4/1986, de 23 de abril, que dispone que los Programas Estadísticos Anuales son el instrumento de desarrollo y ejecución del Plan, y deberán ser aprobados por Decreto del Gobierno. En este sentido, se procurará analizar de forma interseccional la población, cruzando las diferentes características de la población que puedan resultar de interés, por ejemplo, analizando la población adulta, adolescente, infantil, vinculándola con su condición de migrantes, personas con necesidades especiales, colectivos en riesgo de exclusión social, víctimas de violencia de género, ...

Si bien es importante desglosar por sexo los datos, siendo un requisito básico en todas las estadísticas, el enfoque de género en las estadísticas debería ir más allá, situándose en todas las fases de la producción estadística.

Es decir, incorporando en los cuestionarios preguntas y respuestas acordes con la realidad de uno y otro sexo, que el personal de campo tome conciencia de la importancia de no introducir sesgos de género durante las entrevistas, ni tampoco en el tratamiento de la información en cualquiera de sus etapas, bien sea en la etapa de validación, imputación, estimación, evitando utilizar supuestos neutros respecto al sexo de las personas y será necesario presentar toda la información desagregada.

Eustat elabora estadísticas de género que constituyen una herramienta para promover la igualdad, ofreciendo a las personas encargadas de diseñar e implementar las políticas públicas una base sobre la que sustentarse para aplicar medidas que puedan ayudar a evitar las desigualdades, a la vez que contribuye a destruir estereotipos. Eustat y la organización estadística vasca realizará los esfuerzos que sean pertinentes para transparentar la información por sexo de todas las operaciones estadísticas.

Al igual que el año anterior, las consecuencias del COVID-19 en la población de mujeres y hombres se verán reflejadas en las operaciones estadísticas, no sólo en las estadísticas de defunciones, sino también en todo tipo de estadísticas como la de población activa, la industrial... donde se podrá ver la influencia de la pandemia sobre la situación de mujeres y hombres

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

---

Eustat realiza actuaciones relacionadas directamente con la difusión de la información ya elaborada sobre mujeres y hombres, como serían:

### 1.-Apartado de Igualdad de mujeres y hombres en la web de Eustat

El objetivo de este apartado en la web es impulsar una cultura favorable a la igualdad (cambio de valores) y transparentar la información estadística por género, con el objeto de sensibilizar, difundir y comunicar el conocimiento estadístico en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, dirigida a la sociedad civil, a agentes sociales y a la propia administración. [https://www.eustat.eus/estadisticas/tipo\\_10/arbol.html](https://www.eustat.eus/estadisticas/tipo_10/arbol.html)

2.-Informe anual sobre mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi, a difundir el día 8 de marzo, con la información más reciente y los aspectos más relevantes del Apartado de Igualdad de mujeres y hombres en la web de Eustat. Actuación de carácter continuo que impulsa una cultura favorable a la igualdad (cambio de valores), con el objeto de sensibilizar, difundir y comunicar el conocimiento estadístico en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, dirigida a las redes sociales.

<https://www.eustat.eus/igualdad/2020/index.html>

3.-Panorama estadístico de las personas mayores de 65 años y más. La nota de prensa se publicará el 1 de octubre de 2021 con motivo del Día Internacional de las Personas Mayores. Tanto en la nota de prensa como en el informe se ha incorporado la perspectiva de género.

[Panorama-estadístico de las personas mayores](#)

[Nota de prensa Panorama estadístico de las personas mayores](#)

4.-Eustat realiza, por otro, lado actuaciones positivas en aspectos como

- La producción de la información estadística sobre mujeres y hombres,
  - o Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género.
  - o Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones estadísticas incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando en la difusión del Apartado de Igualdad de Hombres y Mujeres.
  - o En la evaluación de anual de cada una de las operaciones estadísticas del Plan Vasco de Estadística, Eustat se responsabilizará de que allí donde el género sea una variable pertinente, incluir una reflexión sobre la misma, evaluando, al menos, que las variables más importantes sean tabuladas por sexo y que las definiciones de la operación hayan contemplado las perspectivas de género.
  - o Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
  - o Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa que son pertinentes al género y desarrollarlo en las notas en que aún falta.
  - o Evaluación periódica de las operaciones estadísticas bajo la perspectiva de género
- La formación de su personal en materia de igualdad,
  - o Formación básica en igualdad de mujeres y hombres. Convocatoria de un taller en materia de igualdad de 10 horas dirigidas a todo el personal de Eustat.
  - o Formación específica asociada al perfil profesional, a través del IVAP, diseñada por Eustat. Diseñar la formación por perfil profesional.
  - o Incorporar en el dossier de prensa diario noticias que hagan referencia a la perspectiva de género.
- En materias como,
  - o Integrar el principio de igualdad en la normativa del organismo.
  - o Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

La Autoridad Vasca de la Competencia (LEA/AVC) tiene como fin 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<sup>35</sup>. Así, la actividad –aun con una incidencia final en las personas consumidoras– se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas (“operadores económicos”) y las Administraciones –ya sean como operadores ya sean como reguladores–.

LEA/AVC –organismo autónomo de la Administración pública vasca– incorpora la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. A tal fin ha tomado como referentes principales las siguientes Leyes y Planes:

- Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Programa de Gobierno XI legislatura: 2016 – 2020
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE” para el periodo 2018-2021 que fija los Programas y Medidas para el Buen Gobierno (BG)
- Plan Departamental de Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021

Partiendo de dichos documentos se ha realizado un planteamiento realista atendiendo al objetivo y las funciones de la LEA/AVC; a su presupuesto y composición; y a la relevancia baja al género de sus actuaciones. Con dichos condicionantes se ha optado por “incrustar” una perspectiva de género consciente en su personal que se traslade a su producción/comunicación... así como contribuir al empoderamiento de la mujer, a través de diferentes programas. En ambos casos, la formación se constituye en una herramienta determinante.

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

1. Impulsar la igualdad en la comunicación.  
Gran parte del trabajo de la LEA/AVC se reproduce en comunicaciones externas en la que se debe cuidar la perspectiva de género evitando elementos de discriminación: uso no sexista del lenguaje, no uso de una imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, fomento de una imagen con valores de igualdad, utilización de una presencia equilibrada de sexos en las imágenes o materiales.
2. Formar al personal de la LEA/AVC, incluido el personal político.  
La consecución de los objetivos fijados en materia de igualdad exige la asunción consciente de dicho principio y los conocimientos precisos para llevarlo a cabo de forma cotidiana. Por ello, se difunde e impulsa la formación en materia de igualdad de género.
3. Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación, en coordinación con las actuaciones del Departamento de Hacienda y Economía, departamento al que está adscrita esta Autoridad.
4. Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados, incorporando el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres, condición imprescindible para la consecución de la igualdad.

Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas se recoge como un objetivo específico el “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y para ello, entre otros, contempla (Metas del Objetivo 5) el “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”.

En este marco, la LEA/AVC ha decidido apostar por programas de formación, *mentoring* y participación en redes.

---

<sup>35</sup> Ley vasca 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. BOPV nº 29, de 9 de febrero de 2012.

Actuaciones de la LEA/AVC dirigidas a incorporar la perspectiva de género:

1. Impulsar la igualdad en la comunicación:

Atender y revisar el lenguaje de la documentación externa que se genere de tal manera que se realice siempre desde una perspectiva de género: uso no sexista del lenguaje e imágenes y transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres

2. Formar al personal de la LEA/AVC, incluido el personal político.

Capacitación técnica en perspectiva de género al personal para fijar la perspectiva de género en su trabajo diario; en especial, en el uso igualitario del lenguaje en la comunicación como apoyo estratégico para la consecución del Objetivo 1.

Presupuesto estimado: 220 €

3. Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación

Planificar y dar seguimiento al Plan de Igualdad en coordinación con el Plan departamental.

4. Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados

- Formar parte de redes que tiene como objetivo visibilizar a las mujeres implicadas en el mundo del derecho de la competencia: W@competition Iberia.
- Presupuesto estimado: 500 €
- Tutorizar la incorporación a la vida laboral de jóvenes graduadas: "Mentoring programme for Spanish female recent graduates".
- Formación en liderazgo femenino: participación en "Activa el liderazgo femenino".

## 07. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El *DECRETO 18/2020*,<sup>36</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 10 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus políticas cuenta con el 24,7% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 17. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Educación

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |               |
|---|---------------|
| EDUCACIÓN   | 3.207.669.010 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 92.603.019    |
| 4211. Estructura y Apoyo de Educación                               | 90.177.295    |
| 4221. Educación Infantil y Primaria                                 | 1.015.166.929 |
| 4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional                      | 1.127.920.546 |
| 4223 - Enseñanza Universitaria                                      | 350.718.520   |
| 4224. Enseñanzas de Régimen Especial                                | 58.149.104    |
| 4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado          | 51.721.391    |
| 4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA             | 35.287.514    |
| 4231. Promoción Educativa   | 190.386.365   |
| 4715. Euskaldunización del Sistema Educativo                        | 44.454.775    |
| 5412. Investigación   | 74.013.842    |
| 5414. Fondo de Innovación   | 11.369.710    |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |               |
| Consorcio Haurreskolak  | 65.700.000    |
| 4221.Educación Infantil y Primaria                                  | 65.700.000    |

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 100% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta o media.

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

El Programa de Gobierno 2020-2024 establece entre sus 10 objetivos de país “*Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de 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. 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. A lo largo de 2022 se aprobará un nuevo Plan de igualdad para la XII Legislatura, que seguirá las líneas generales establecidas en el Plan anterior. En este sentido, a continuación se detallan los objetivos y actuaciones prioritarios para 2022:

<sup>36</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

En lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, son objetivos prioritarios del Departamento de Educación para el año 2022 fortalecer la unidad administrativa de igualdad manteniendo su presupuesto de 18.000 euros y avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo que se llevan a cabo desde el Departamento. Para ello, el presupuesto de la unidad de igualdad irá dirigido a poner en marcha el Plan de formación que en materia de igualdad se está elaborando este 2021 y así formar al personal del Departamento en materia de igualdad y género, Y, es que, para una verdadera integración y transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas del Departamento, es imprescindible la formación en igualdad del personal técnico y político.

Asimismo, 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, integrar la perspectiva de género en los presupuestos, incluir cláusulas de igualdad en subvenciones, ayudas, convenios y contratos, todo ello con el asesoramiento de la unidad de igualdad.

Finalmente, con el objetivo de **mejorar la coordinación en materia de igualdad**, la unidad de igualdad participará en las estructuras de coordinación de igualdad y violencia contra las mujeres interdepartamentales, interinstitucionales e intradepartamentales.

En lo que respecta a los **ejes de intervención en materia de igualdad**, el Departamento de Educación establece como prioritarias las siguientes líneas de actuación para 2022:

En el ámbito de intervención de la Viceconsejería de **EDUCACIÓN**, hay que destacar el **“II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. En el camino hacia la igualdad y el buen trato. 2019-2023”** que se aprobó en 2019. Con él, el Departamento de Educación ofrece al Sistema Educativo Vasco y, más en concreto, a las etapas Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria el marco para seguir dando pasos en el camino anteriormente iniciado hacia la escuela coeducativa. Son tres los objetivos estratégicos que se formulan en el Plan:

- Proveer al Departamento de Educación y al Sistema Educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa;
- Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas;
- Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres.

Para alcanzar dichos objetivos, se seguirán implementando las actuaciones recogidas en el Plan, si bien, se priorizarán: **La formación del profesorado y de la comunidad educativa en coeducación: En el año 2022 se va a hacer especial hincapié en la formación relativa a la educación afectiva y sexual para la igualdad**; la realización de **Proyectos Integrales Coeducativos** para 3 años y en 10 centros; la **elaboración de proyectos coeducativos en los centros escolares** a través de convocatorias dirigidas a los centros públicos y concertados; puesta a disposición del profesorado y la comunidad educativa todos los recursos relacionados con el Plan de Coeducación a través de la plataforma online **Hezkidetzagunea, ofrecer pautas de detección y actuación para los casos de violencia contra las mujeres en los centros educativos**. Asimismo, es prioridad para el 2022 **contar con un sistema de recogida de información** que permita disponer de datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y las chicas detectados en los centros educativos.

En el ámbito de la **FORMACIÓN PROFESIONAL**, se impulsará la **igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados** mediante la promoción de la implementación de acciones de igualdad en los centros, Es, además, prioridad de la viceconsejería de Formación Profesional alcanzar, al menos, para el curso 2022/2023 el 13% de alumnado mujeres en los **ciclos industriales**, para lo que realizará, entre otras cuestiones, campañas de sensibilización.

Desde la Viceconsejería de **UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN** se **continuará impulsando el fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco a través del IV Plan del Sistema Universitario Vasco (2019-2022)**. El objetivo principal es el desarrollo de políticas de igualdad en las 3 universidades del sistema universitario vasco, y más específicamente se prevé en 2022: (1) 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; (2) Universidad de Deusto: Desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad; y (3) Universidad de

Mondragón: siguiendo el Plan de igualdad, desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en el ámbito de la investigación, se continuará trabajando para el fiel cumplimiento de los principios generales de la Ley 4/2005 de Igualdad de Hombres y mujeres. Se valorarán, especialmente, es sus convocatorias de apoyo a la investigación los proyectos liderados por mujeres en las ramas que estén más infrarepresentadas y que tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, seguirá trabajando en la adecuación de estadísticas y estudios incluyendo la perspectiva de género e instando a la segregación por sexo de los datos tanto en informes y estadísticas de elaboración propia como a las de elaboración externa. En este mismo sentido se hará especial esfuerzo en la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios.

Por otro lado, en cuanto a la reducción de la **BRECHA SALARIAL** en Euskadi, el Gobierno Vasco estableció como uno de sus objetivos prioritarios situar a Euskadi, para el año 2030, entre los cinco países europeos con menor desigualdad salarial. Dicho compromiso, además, ha quedado reflejado en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, entre otros. Para ello, se aprobó en 2018 la **Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi**. El Plan finaliza este año 2021 y el Departamento está participando en la elaboración del nuevo Plan. Al menos, y mientras dure ese proceso, el Departamento continuará, como hasta ahora, trabajando en 3 de los 4 ejes prioritarios de actuación: reducir la desigualdad salario/hora; reducir la desigualdad en cuanto a jornada laboral; y educación y sensibilización social.

**Por último, el Departamento de Educación continuará con 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, que 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. Además, el trabajo orientado a desarrollar la estrategia STEAM en los centros educativos se puede estructurar en torno a seis grandes ejes de actuación contemplados en tres grupos, y en este caso hay que destacar dos: **“Eje 5: fomentar aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género”**, que hace referencia al acercamiento de las profesiones STEM al alumnado y especialmente a las chicas, desde una planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones; y el **“Eje 6: mejorar la perspectiva de género en las áreas y materias STEM”** hace alusión a la necesidad de trabajar las áreas y materias STEAM con perspectiva de género, trabajando no solamente los estereotipos de género con el alumnado sino también otros factores que influyen en las motivaciones e intereses como la autopercepción sobre las competencias de cada uno para aprender o trabajar en un futuro en ámbitos STEM.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

Siguiendo la Estrategia señalada en el punto anterior de este informe, a continuación se explican las **actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad** y presupuesto específico a cargo del 2022:

En lo que respecta a las actuaciones para mejorar la gobernanza, es prioritario de cara a 2022:

- Aprobar y difundir el Plan de igualdad del Departamento para la Legislatura XII.
- Difundir y comenzar a implementar el Plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal del Departamento
- Promover la participación de la unidad de igualdad o de personal experto en igualdad en la elaboración de los planes sectoriales acordados para la legislatura.
- Seguir publicando la revista GUREAN
- Integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en la normativa incluyendo las recomendaciones realizadas por la unidad de igualdad y por Emakunde en los informes de impacto de género.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos
- Participar en las estructuras de coordinación interinstitucionales, interdepartamentales e intradepartamentales para el impulso de la igualdad.

Para todo ello, la unidad de igualdad del Departamento cuenta con 18.000€.

Por otro lado, respecto a las áreas de intervención, desde la **Viceconsejería de Educación**, en el marco del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. En el camino hacia la igualdad y el buen trato. 2019-2023, son prioritarias para 2022 las siguientes actuaciones:

- Garantizar la **convocatoria de Proyecto Integral Coeducativo** para tres años y para 10 centros. No hay una partida específica para esta actuación, sin embargo se calcula que tendrá un coste de aproximadamente 40.000€.
- Impulsar la **elaboración proyectos de coeducación en centros públicos de educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria y bachillerato** a través de la convocatoria para la realización de proyectos de actuación que les permita abordar la coeducación en los centros educativos los cursos 2022-2023 y 2023-2024. No hay una partida específica para esta actuación, pero se calcula que tendrá un coste de 1.333.835€. Con ello se prevé que 50 centros educativos elaboren su proyecto de coeducación, Para ello, mediante la convocatoria se asigna a cada centro la liberación horaria de medio profesor o profesora durante un curso escolar. Además, a los centros seleccionados se les facilita la participación en los programas de Emakunde Nahiko (educación infantil y primaria) y Beldur Barik (educación secundaria). Ambos tendrán una formación de 10 horas a las que podrán acudir las personas responsables de coeducación, y podrán participar en las tres jornadas que se organizan a lo largo del curso, así como, contar con todo el material didáctico que facilitan dichos programas. Las personas responsables de coeducación de dichas centros, participarán en los seminarios zonales de los berritzegunes y contarán con su asesoramiento.
- Impulsar la **elaboración de proyectos de coeducación en centros concertados que imparten Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato**. A cada centro seleccionado se le hará una asignación económica de dos mil euros para hacer frente a los gastos de actividades formativas del profesorado, de la comunidad escolar y actuaciones de coordinación y de difusión del proyecto. Para ello se cuenta con un presupuesto de 100.000€
- **Formar en coeducación a:**
  - o personal estratégico del Departamento, de ISEI-IVEI, Inspección Educativa y personas responsables de coeducación en los berritzegunes y centros escolares **a través del curso online "Hezkidetzan Esku hartzen" de la UPV/EHU** de 250 horas. El presupuesto para 2022 para llevar a cabo esta actuación es de 15.000€.
  - o **a las personas responsables de coeducación de los centros educativos** a través de los seminarios zonales desde los Berritzegunes. Esta formación la organiza y la imparte la persona asesora de coeducación de cada berritzegune zonal.
  - o **a profesorado a través de los cursos que en materia de coeducación se van a ofertar en el marco de Prest Gara**. Para ello se cuenta con un presupuesto de 50000€
- En el año 2022 se hará especial hincapié en la **formación obligatoria en Educación afectiva y sexual para la igualdad** a las personas responsables de coeducación de los centros públicos admitidos en la convocatoria para elaborar Planes de Coeducación. Se calcula que dicha actuación tendrá un gasto de 45000€.
- Ofrecer el **servicio Berdindu de formación y asesoramiento** a centros educativos en materia de diversidad sexual y de género.
- Dotar a los centros de información y recursos sobre las iniciativas del II Plan de Coeducación mediante el espacio coeducativo **Hezkidetzagunea**: materiales para trabajar los pilares de la coeducación en el aula, materiales para diseñar el Plan de coeducación del centro, buenas prácticas, etc.

Desde el ámbito de la **Formación Profesional** se priorizarán en el año 2022 las siguientes actuaciones:

- Realizar actuaciones de sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP del ámbito industrial con el objeto de alcanzar, al menos, para el curso 2022/2023 el 13% de alumnado mujeres en los ciclos industriales.
- Implantación en la red de centros de FP de Planes de Igualdad. Para ello se incluye en la Resolución de Organización la obligación de que en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, se incluya un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres y que se incluya, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, 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

Para ello se dispone para el año 2022 de un presupuesto de 100.000€.

Desde la **Viceconsejería de Universidades e Investigación**, por medio del IV Plan del Sistema Universitario Vasco (2019-2022) se desarrollarán políticas de igualdad en las 3 universidades del sistema universitario vasco. El Plan

se sostiene sobre 5 Ejes de desarrollo estratégicos. El Eje 5 comprende la Comunidad Universitaria y su objetivo es conseguir algunos objetivos de colectivos universitarios que tienen incidencia en el conjunto de la Sociedad. En concreto, el Departamento identifica 3 ámbitos de intervención y entre ellos se encuadra el impulso de la igualdad de género. Más concretamente:

- La **UPV/EHU** va a poner en marcha acciones para la igualdad entre hombres y mujeres y para fortalecer las políticas de gestión de la violencia de género. Para ello el departamento dispone de un presupuesto de 50.000€ para el año 2022.
- La **Universidad de Deusto** va a desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad. Para ello hay un presupuesto de 212.015€.
- **Mondragon Unibertsitatea**, siguiendo el Plan de Igualdad, prevé desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre Hombres y Mujeres. Presupuesto para 2021 de 30.000€.

Por otro lado, se señalan a continuación las actuaciones del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres”, previstas para el año 2022<sup>37</sup>:

La unidad de igualdad e inspección educativa participan en el **Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo** para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexual.

Asimismo, desde la Viceconsejería de Educación, en el marco del II Plan de coeducación, realizará las siguientes actuaciones:

- Actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista con recursos internos. Principalmente se facilitará la participación de los centros educativos que son seleccionados en las convocatorias para la realización de proyectos de coeducación, en los programas de Emakunde Nahiko y Beldur Barik y se difundirán las campañas que elabore Emakunde.
- Elaborar materiales sobre las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, incidiendo en las formas emergentes de violencia para garantizar su detección.
- Ofrecer a los centros educativos pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual.
- Contar con un sistema de recogida de información que permita disponer de datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y las chicas detetados en los centros educativos, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas
- Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas desde la Inspección de Educación
- Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas desde la Inspección de Educación

Además de las anteriores actuaciones, se realizarán las siguientes:

- Exención total de los precios públicos por servicios académicos universitario a las víctimas de violencia de género, consideradas como tales al amparo del Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella.
- Facilitar el pago de los gastos derivados de la escolarización de niveles no universitarios de hijos e hijas víctimas de violencia contra las mujeres.
- Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes.

Estas actuaciones no tienen una partida presupuestaria concreta. Todas ellas se realizan con recursos personales internos (personal de Berritzegunes, inspección educativa, etc).

---

<sup>37</sup> Señalar que la mayor parte de las actuaciones recogidas en apartado relativo a “actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad”, tienen entre otros objetivos, la prevención de la violencia contra las mujeres. Asimismo, en algunas de las actuaciones dirigidas a promover la igualdad en las universidades, se incluyen actuaciones que podrían enmarcarse en este eje de intervención.

En cuanto a las exenciones de los precios públicos por servicios universitarios a las víctimas de violencia de género, hay que señalar que en el año 2020 la actuación supuso un gasto de 110.620€.

Con relación a **Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial**, y teniendo en cuenta que la nueva estrategia está en proceso de elaboración, se señala a continuación las actuaciones que se planificaron en 2021 y con las que se prevé continuar en el año 2022:

**Medidas del Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora.** Directriz 1.3. Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género:

- Desarrollo de la formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador e implementación en los planes de acción mediante el asesoramiento de los Berritzegunes.
- Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional, mediante la 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.
- Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional. Presupuesto de 50.000 €
- Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas. Presupuesto de 50000€

**Medidas del Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral.** Directriz 2.4. Impulso a la escolarización de 0 a 3 años

- Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social. 25,5 millones de euros.
- Plan Director que garantice 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

**Medidas del Eje 3: Educación y sensibilización social.** Directriz 1.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad:

- Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros públicos: No hay una partida específica para esta actuación, pero se calcula que tendrá un coste de 1.333.835€.
- Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados: 100.000 €
- Despliegue del Plan de coeducación
- Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos. 50.000€
- Convocatoria STEAM en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres: 200.000€

Tal y como se recoge a lo largo del informe en el año 2022 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 la Estrategia para reducir la brecha salarial del Gobierno Vasco, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados 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.

Asimismo, en todo el departamento se está haciendo especial esfuerzo en incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, y sobre todo en hacer un uso no sexista del lenguaje, en incluir cláusulas de igualdad en subvenciones y becas que se gestionan desde el Departamento, y adecuar las estadísticas desde la perspectiva de género. Para facilitar todo ello, se considera imprescindible la adecuada formación en materia de igualdad del personal del Departamento. Para ello, se está elaborando un Plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal del Departamento que se comenzará a implementar en el 2022.

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.

Si bien en este momento tenemos pendientes de realizar las tareas para el año 2022, la revisión del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres, la evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres y el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres. El Consorcio Haurreskolak manifiesta su compromiso e impulso a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello, es fundamental mencionar los tres ámbitos característicos del Consorcio Haurreskolak.

En primer lugar, el ámbito educativo. El objetivo de este marco es promover, en colaboración con las familias y a través de la formación y la integración social, el desarrollo integral de los niños y niñas desde el respeto a sus derechos y a su bienestar psicofísico y el desarrollo de todas sus capacidades afectivas, sensoriales, motrices, cognitivas y relacionales y de participación social. En este sentido, la Ley Orgánica de Educación persigue, entre otros objetivos, el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, el respeto a los derechos y libertades fundamentales y una educación basada en la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual y la valoración crítica de las desigualdades para que dejen de lado actitudes sexistas.

Por ello, el Consorcio Haurreskolak pretende transmitir una serie de conocimientos, valores y actitudes a toda la comunidad escolar y reforzar las habilidades necesarias para que cada persona, sea mujer u hombre, pueda asumirlas. Es decir, pretende que toda persona pueda reforzar sus valores, actitudes y conocimientos que le permitan desarrollar plenamente su personalidad. Y ello, a su vez, contribuirá a una integración responsable en la sociedad en la que vive, sin discriminación por razón de sexo.

El segundo es el ámbito social. De hecho, el Consorcio Haurreskolak, además del servicio educativo, ofrece a las familias un servicio de atención y cuidado a los niños y niñas menores de dos años. Se trata, por tanto, de un servicio social y comunitario para la ciudadanía que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, el tercero es el ámbito de la gestión interna del personal, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Cabe destacar que el Consorcio Haurreskolak se ha comprometido a seguir cambiando los valores presentes en la conciencia colectiva, en los roles asignados al ámbito laboral y al ámbito doméstico, así como en la promoción de personas proactivas en igualdad, especialmente en la educación infantil. En las escuelas infantiles es un trabajo permanente seguir incorporando la coeducación en sus programas de trabajo como principio transversal y específico de trabajo.

Los **ejes de intervención** en materia de igualdad en las Haurreskolas y sus objetivos serán el eje de las actuaciones prioritarias del Consorcio Haurreskolak para la promoción de la igualdad en 2022:

### 1.- Entidad:

- Igualdad:
  - Actualización del diagnóstico de igualdad del Consorcio Haurreskolak.
  - Realización de la evaluación del II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - III. Elaboración del Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Comunicación no sexista e inclusiva:
  - Continuar mejorando el uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados por Haurreskolak.

### • Contratación:

- Continuar con la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades.

### 2.- Personal:

- Conciliación corresponsable:
  - Continuar con las actividades formativas en formato on-line para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal educativo.

- Formación:
  - Continuar con la formación en materia de igualdad del personal educador y de gestión.
  - Seguir trabajando la igualdad de forma transversal en todas las actividades formativas.
- Acoso sexual y prevención de la violencia:
  - Revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolak.

### **3.- Haurreskolak:**

- Oferta del servicio de cuidado y educación a familias:
  - Continuar con las campañas de información a las familias del servicio que ofrece Haurreskolak.

## **ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL**

---

De cara a 2021, el Consorcio Haurreskolak prevé la implantación de las siguientes actuaciones relevantes para eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad e incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de Haurreskolak. Las acciones que promuevan la igualdad se dividen en:

### **Igualdad**

- Actualizar el diagnóstico de igualdad en las Haurreskolak para conocer la realidad actual en el Consorcio Haurreskolak. Incluido en el presupuesto de formación
- Evaluación del Plan de Acción III. Establecer medidas correctoras previas a la elaboración del plan. Incluido en el presupuesto de formación
- Elaboración del Plan para la Igualdad en las Haurreskolak. Incluido en el presupuesto de formación

### **Contratación**

- Se continuará con la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades para garantizar la igualdad. Sin presupuesto específico

### **Comunicación no sexista e inclusiva**

- Se pretende seguir mejorando el uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados por las Haurreskolak para garantizar que el lenguaje no sea sexista en los documentos generados desde la haurreskola. Sin presupuesto específico

### **Conciliación corresponsable**

- Realizar actividades formativas en formato online para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal educativo. Sin presupuesto

### **Formación**

- Continuar con la formación del personal educativo y de gestión en cursos de igualdad. Para ello se han organizado cursos específicos en materia de igualdad dentro del plan de formación dirigido al personal del Consorcio Haurreskolak. 13.750,00
- Formar a todo el personal, educativo y de gestión, en cursos de sensibilización y desarrollarlos como líneas transversales a otras formaciones. Para ello se han organizado y se van a organizar diferentes cursos para todo el personal educador y de gestión, dentro del trabajo formativo del Consorcio Haurreskolak. 143.750,00.

### **Familias**

- Realizar campañas de difusión del servicio que ofrece la haurreskola a las familias. Se organizarán conferencias en formato on line dirigidas a las familias. Incluido en el presupuesto de formación

### **Acoso sexual y prevención de la violencia**

- Revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolak tal y como marca la legislación actual. Incluido en el presupuesto anual del Consorcio Haurreskolak.

## 08. DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITOTIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES

El *DECRETO 18/2020*,<sup>38</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 11 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus políticas cuenta con el 4,3% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 18. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Planficación Territorial, Vivienda y Transportes

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                      |             |
|--|-------------|
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES        | 211.930.077 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 | 5.000.000   |
| 4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp. | 4.457.532   |
| 4312. Vivienda   | 104.532.491 |
| 4313. Ordenación Territorial                             | 16.015.513  |
| 5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario  | 66.358.337  |
| 5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión  | 5.700.000   |
| 5141 - Planificación del Transporte                      | 7.136.204   |
| 5414. Fondo de Innovación                                | 2.730.000   |

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media salvo el programa de Infraestructura y Gestión del Transporte Ferroviario que se ha considerado como de relevancia baja.

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

El Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes cuenta con un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres alineado 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. Los objetivos estratégicos generales del Departamento son los siguientes:

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

<sup>38</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

10. Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte.

Además, se contemplan otros objetivos para esta legislatura:

11. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

12. Incorporar la igualdad en la comunicación.

13. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

14. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.

15. Promover una representación equilibrada en los organismos pluripersonales y en los procesos participativos.

Las actuaciones en torno a estos objetivos se han estado desarrollando desde 2018. Siguiendo con el trabajo realizado en años anteriores, en 2022 se prevé seguir trabajando en torno a estos objetivos estratégicos.

En relación a las medidas y programas para el **Buen Gobierno**, el Departamento establece para 2022 como objetivos prioritarios:

- **Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.** A través del mantenimiento de una partida presupuestaria y la elaboración de información práctica en relación a la unidad y de las políticas de igualdad que será difundido entre todo el personal.
- **Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.** Se pondrán en marcha las actuaciones recogidas para 2022 en el Plan de Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes.

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; y 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 estratégicos que se abordarán durante 2022:

- **Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanismo y en los procesos de regeneración urbana.**

La estrategia se centrará en seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las DOT; articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación); continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo y elaboración de una guía que facilite las pautas para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo.

- **Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género:** mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismos.
- **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 2022 se seguirán manteniendo medidas para el acceso de vivienda en alquiler a mujeres víctimas de violencia de género y se continuará apostando por la formación y mejora de la atención en las distintas fases en materia de violencia machista.
- **Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la viceconsejería de vivienda.** En 2022 se continuará trabajando en articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos.
- **Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte.** Se seguirán manteniendo las medidas en las ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera, las actuaciones para integrar la perspectiva de género en OTEUS y en el Portal de movilidad y el transporte sostenible Moveuskadi y se trabajará en una propuesta de estudio sobre la presencia de las mujeres en el sector del Transporte y logística y en una jornada de presentación de la misma.

Para definir las actuaciones relevantes en 2022 del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes 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 que ya se han definido en el anterior apartado.

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que prevé realizar el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes en 2022. Se relaciona con el objetivo que aborda; se indica a su vez las actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad y el presupuesto estimado a cargo de 2022.

**Objetivo: fortalecer unidades administrativas para la igualdad:**

- *Mantener el presupuesto para actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad (Objetivo exclusivo promoción igualdad): 15.000 euros.*
- *Elaborar y difundir información como herramienta para conocer la Unidad de Igualdad y las políticas de igualdad (Objetivo exclusivo promoción de igualdad).*

**Objetivo: formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político:**

- *Poner en marcha el Plan de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes\_ (Objetivo exclusivo promoción de igualdad).*

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.

**Objetivo: Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento. territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.**

Dentro de este objetivo estratégico se plantean a su vez los siguientes objetivos:

- *Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación).*
- *Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Álava Central, del PTP de Rioja Alavesa y del PTS de Ordenación y Protección del Litoral incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. No se destina un presupuesto a articular mecanismos específicos para integrar la perspectiva de género. El presupuesto general de las actuaciones es de 215.000€*
- *Continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo (Objetivo exclusivo promoción de la igualdad). Se seguirá con esta línea de subvenciones en el ejercicio 2021. Presupuesto destinado: 200.000€*
- *Guía que facilite pautas para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo (Objetivo exclusivo promoción de la igualdad) 15.000€*

**Objetivo: Impulsar el acceso a vivienda con perspectiva de género:** mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismo.

**Objetivo: Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres** (Objetivo exclusivo promoción igualdad) 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.*

La previsión de gasto para desarrollar estas medidas es de 21.000€

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la viceconsejería de vivienda:**

Dando seguimiento al trabajo para incorporar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de vivienda y el proyecto de Guía para el diseño de viviendas desde la perspectiva de género en el que se está trabajando se establece un nuevo reto para el año 2022:

- *Articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos (guías, criterios de verificación, asistencia para proyecto piloto)* (objetivo exclusivo promoción igualdad). Presupuesto estimado: 50.000 euros.

**Objetivo: Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte.** En 2022 se prevén las siguientes actuaciones:

- *Ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera;* Mantenimiento y seguimiento de cláusulas de igualdad.
- *OTEUS: Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.* Estudio de la movilidad e imagen de la demanda 2021 y actualización de la información básica en Euskadi.
- *Integrar la perspectiva de género en el Portal de la movilidad y el transporte sostenible Moveuskadi.* Nuevo sistema Maas Euskadi (Fondos Next) y Agudas inversión operadores públicos de transporte obtención datos a tiempo real (Fondos Next).
- *Propuesta de estudio sobre la presencia de las mujeres en el Sector de Transporte y logística y jornada de presentación de la misma* (objetivo exclusivo promoción de igualdad).

### 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 2022 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 2022:

- 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: 4 puntos más en la baremación general e inclusión en un cupo preferencial; 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 y 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 directas de vivienda, y en base a estimaciones de años anteriores (cálculo de los gastos de gestión relativos a las adjudicaciones directas a mujeres víctimas de violencia de género) se estima para 2022 un coste de 21.000€ en concepto de coste de la gestión de los contratos de arrendamiento (no se ha contabilizado la dedicación del personal).

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 2021:

- *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.

En relación a las actuaciones del “Plan contra la Brecha Salarial” señalar que el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda no forma parte de dicho Plan.

#### ESTRATEGIA PARA PALIAR LOS EFECTOS DE LA COVID-19:

El nuevo Plan Director de Vivienda 2021-2023 ha tenido que afrontar un contexto social y económico derivado de la crisis sanitaria disruptivo y con graves derivadas en materia de vivienda. .

Las negativas consecuencias económicas y sociales derivadas de la pandemia Covid -19 están obligando a intensificar algunas de las políticas que ya se venían desarrollando en este ámbito y, a abordar nuevos enfoques para responder a nuevas necesidades surgidas como consecuencia de aquella.

El acceso a la vivienda y su sostenibilidad, siguen siendo, de forma aún más acentuada, una de las cuestiones socialmente prioritarias, principalmente para los sectores sociales más vulnerables, pero también, cada vez más, para amplias capas medias de nuestra sociedad que no encuentran soluciones en el mercado libre o necesitan mejorar la sostenibilidad, eficiencia y calidad habitacional de sus hogares.

La nueva política de vivienda debe por ello garantizar una respuesta integral a las personas con necesidad de una vivienda digna y adecuada, incrementando para ello la oferta de recursos destinados tanto al alquiler asequible como a la mejora de las condiciones de habitabilidad y sostenibilidad del parque residencial existente.

En este sentido, En 2021 mediante Orden de 13 de abril de 2021 (BOPV 21/04/2021) se dictó una nueva convocatoria de ayudas para el pago del alquiler libre para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad económica y social derivadas del COVID 19. Se recogen dos programas:

- El **principal**: dedicado a las personas o unidades familiares que como consecuencia de la pandemia han visto minorados sus ingresos debido a un ERTE, una situación de desempleo, se ha cerrado su actividad económica...
- El **complementario**: dedicado a las personas o unidades convivenciales de especial vulnerabilidad que aunque directamente no hayan visto afectados sus ingresos presentan serias dificultades para el pago de un alquiler de vivienda habitual.

Se definen como de especial vulnerabilidad: las personas desahuciadas, las mujeres víctimas de la violencia de género y las personas sin hogar. La cantidad de la ayuda para este programa es mayor, es de 3.000 euros (para el programa principal es de 1.500)

Asimismo, se ha iniciado la tramitación de una Orden de septiembre de 2021, del Consejero de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes, sobre reconocimiento de la compensación a las personas arrendadoras y propietarias afectadas por la suspensión del procedimiento de desahucio y de los lanzamientos para hogares vulnerables sin alternativa habitacional.

Por otra parte, En el seno de la Autoridad del Transporte de Euskadi (ATE), compuesta por el Gobierno Vasco, las administraciones forales, los ayuntamientos de las tres capitales, la asociación de municipios vascos y los operadores de transporte, se siguen manteniendo una serie de actuaciones para hacer frente a la situación generada por la crisis del Covid-19. Las principales medidas tomadas para el transporte ferroviario y el transporte urbano e interurbano por carretera son las siguientes: Recuperación progresiva en el transporte público del 100% de los horarios y frecuencias de los servicios en función de las condiciones establecidas por la normativa vigente; refuerzo de la limpieza en estaciones, marquesinas, material rodante y vehículos; disposición de hidrogel en la totalidad de las estaciones de ferrocarril no tranviarias; instalación de mamparas de protección para conductores; refuerzo de seguridad en convoyes y estaciones; prohibición de fumar en las estaciones en superficie; instalación en la medida de lo posible de sistemas de apertura automática en el 100% de los convoyes; refuerzo en los servicios de mantenimiento de los equipos de renovación de aire; Preferencia de medios de pago diferentes a efectivo y recomendaciones para la gestión de la situación, medidas preventivas y medidas informativas (por carteles, redes sociales, etc.).

## 09. DEPARTAMENTO DE SALUD

El *DECRETO 18/2020*,<sup>39</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 12 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para ello, cuenta el 33,2% del total del presupuesto.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 19. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Salud

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |               |
|---|---------------|
| SALUD   | 4.373.796.508 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 2.455.000     |
| 4111. Estructura y Apoyo de Salud                                   | 14.888.434    |
| 4112. Financiación y Contratación Sanitaria                         | 279.287.572   |
| 4113. Salud Pública   | 50.981.432    |
| 4114. Investigación y Planificación Sanitaria                       | 12.162.506    |
| 4115. Farmacia  | 531.410.218   |
| 4116. Adicciones  | 4.884.993     |
| 5414. Fondo de Innovación   | 5.200.000     |
| <i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i> |               |
| OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud                                | 3.472.526.353 |

Osakidetza gestiona el 79% del presupuesto del Departamento y el . del 31,6% del presupuesto total analizado para este informe.

Todos los programas con pertinentes al género, y de relevancia alta, salvo los programas de Farmacia y Adicciones que se califican de 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 (sigue aún vigente en esta XII 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

<sup>39</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

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** (aún vigente), 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 sociosanitarias 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 2022.

Según las directrices para la elaboración de los presupuestos 2022, 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 2022 se priorizarán de igual manera las actuaciones del **“Plan contra la brecha salarial”** que se prevean realizar en 2022.

Cuando se elaboró entre Lehendakaritza 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%).

En concreto, para el año 2022, el Departamento de Salud con el fin de lograr una salud sin desigualdades, más cercana y al servicio de las personas, mantendrá el esfuerzo tanto personal como económico para hacer frente a la **COVID-19** reforzando principalmente: el Sistema Vasco de Salud, la AP, la Salud Pública, la Atención Sociosanitaria y la innovación y la investigación sanitaria. Esta equidad y fortalecimiento del Sistema Sanitario de Euskadi tendrán su reflejo en este nuevo Presupuesto, favoreciendo, consolidando y mejorando las condiciones del Personal de Osakidetza. También estará respaldada en el presupuesto del 2022 la gestión e incorporación de nuevas vacunas para hacer frente a la COVID-19. Hace décadas que se conoce que mujeres y hombres que sufren una misma enfermedad pueden presentar síntomas distintos y pueden responder diferencialmente a los tratamientos. Ahora mismo, la prioridad del Departamento de Salud es prevenir y salvar vidas, adecuando los tratamientos **a cada persona** independientemente de su sexo.

Por otra parte, merece la pena destacar la puesta en marcha del Observatorio de la Salud, como órgano de investigación, análisis y comunicación, que trabajará sobre los determinantes de salud y desigualdades de salud, con perspectiva de género.

Este Departamento considera el **euskera** y la **igualdad** como dos materias que contribuyen a mejorar la calidad del sistema sanitario público y la cohesión social.

Hasta el año 2020, 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 ese momento se hizo 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 ya no quedan reflejadas. 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:

- Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General. (Se estima el siguiente importe para Cursos de Igualdad). Presupuesto 20.000€
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento. Asesorar y supervisar. Presupuesto: 25.000€
- Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2021, incidiendo en la desagregación por sexo de los resultados. Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria anual de proyectos bottom-up
- 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: Inmigración, Atención Temprana e Identidad de Género
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del Registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. En 2010 el 63% de los Registros fueron cumplimentados por mujeres y el 37% por hombres
- Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras, cuando sus madres no les pueden amamantar. Presupuesto: 45.501€
- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada. Presupuesto: 20.000€
- Mejorar Programas de vacunación. (Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano). Presupuesto: 1.577.472€
- Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio. Presupuesto: 12.500€
- Porcentaje mínimo de proyectos de I+D 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. Presupuesto: 1.649.615,40€
- Incorporación de la perspectiva de género en actividades y servicios (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)
- Inclusión de una nueva línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2022
- 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 (inclusión de límite de edad diferente para considerar "emergente" a un/a Investigador/a Principal)
- Diseño de la Encuesta de Salud 2023, en la que el género se tiene en cuenta sistemáticamente. Presupuesto: 525.000€
- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género
- Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud (OSAGIN)
- Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de Salud
- Gestionar el registro de IVEs y publicación del informe anual 2021
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM)
- Estudio de las necesidades de especialistas en la CAPV. Contratación del estudio estimativo de la oferta y la demanda de especialistas sanitarios/as en la CAPV. Presupuesto: 60.000€

- Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para su constitución o funcionamiento y organización de actividades formativas. Presupuesto: 79.409€
- Concesión de ayudas y becas individuales a la formación de profesionales del ámbito sanitario de la CAPV. Presupuesto: 124.212€
- .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 desde el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas. Presupuesto: 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. Presupuesto: 290,40€
- Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos, de acuerdo con los objetivos del VIII 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. Presupuesto: 77.646,20€
- Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones. Presupuesto: 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. Presupuesto: 5.000€

A continuación se presenta una síntesis de las actuaciones que se prevén realizar dentro del II eje de intervención del VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE **“Vidas libres de violencia”**:

- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada (20.000 €). En ocasiones, al realizarse conjuntamente con Osakidetza, es Osakidetza quien se ha hecho cargo de los gastos derivados de esta actuación.

Se presenta ahora una actuación del **“Plan contra la Brecha Salarial”**, que el Departamento de Salud prevé realizar en 2022:

- 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. Durante 2019 se hizo un gran esfuerzo por proponer acciones novedosas para el año 2020. En esta ocasión, y para 2022, se han mantenido dichas acciones novedosas sin proponer otras nuevas.

La Dirección de Investigación e Innovación sanitarias continuará incluyendo una nueva línea de investigación en torno a salud y género en su convocatoria de ayudas en 2022. 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. Desde 2020, ha incluido un nuevo lote de Absorbentes de Incontinencia Urinaria (AIU) de talla extra-pequeña 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.

En esta XII. Legislatura, el Departamento de Salud ha creado la Dirección de Atención Sociosanitaria. Sus actuaciones se han incluido en el Programa 4112. Si bien es cierto que dichas actuaciones se llevaban a cabo anteriormente con perspectiva de género, en esta Legislatura se les ha querido dar una relevancia especial.

Osakidetza – Servicio Vasco de Salud es un ente público de derecho privado, creado por la Ley 8/1997, de 26 de junio de Ordenación Sanitaria de Euskadi. Se encarga, desde 1983, del sistema de prestaciones sanitarias públicas en la CAE.

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

---

El enfoque de género en la salud, se considera un área transversal que debe desplegarse en todas las organizaciones de servicios con actuaciones específicas. Trabajar con perspectiva de género es un compromiso estratégico del Sistema Vasco de Salud, tanto en el nivel asistencial como en el organizativo.

El Departamento de Salud establece en el **Marco estratégico 2021-2024** del: **la equidad como paradigma para hacer frente a las desigualdades** Para disminuirlas desigualdades sociales y de género en la salud, especialmente en situación de crisis sanitaria y económica como la que vivimos. Para ello propugna una atención persona a persona, para facilitar protección específica a quien más lo necesite:

- Personas mayores
- Niños, niñas y adolescentes
- Equidad entre hombres y mujeres
- Personas con alguna discapacidad
- Personas LGTBIQ+
- Minorías étnicas, culturales y religiosas
- Diversidad social y cultural
- Personas privadas de libertad
- Personas migrantes
- Cualquier persona en situación de vulnerabilidad

Es fundamental garantizar, como elemento transversal para todo el sistema de salud, la equidad entre hombres y mujeres en Euskadi. Para ello es preciso identificar los ámbitos y problemas de salud en los que sea necesario incorporar la perspectiva de género para su abordaje, en colaboración con todos los agentes implicados. Por ejemplo, hoy sabemos que las mujeres presentan mayor esperanza de vida, y que acceden en menor medida a programas de rehabilitación cardiaca. También que la mortalidad por cáncer de pulmón está aumentando, mientras que se está reduciendo en hombres. Además, las mujeres tienen mayor prevalencia en cuanto a polimedicación, incontinencia y depresión o ansiedad. Sin olvidar las consecuencias que para la salud de muchas de ellas puede suponer la violencia machista.

**El Observatorio de Salud de Euskadi** tendrá como objetivo monitorizar y evaluar la salud de la población vasca desde la perspectiva de la equidad y de género, mejorando la disponibilidad y uso de la información y la evidencia sobre el estado de salud y sus determinantes para contribuir a una mejor planificación, toma de decisiones y actuación en salud, permitiendo así conocer, estudiar y valorar las desigualdades en salud de la población de Euskadi y su evolución en el tiempo. Así mismo, permitirá incorporar a la práctica clínica y sociosanitaria dicha información.

#### OBJETIVOS:

#### **1. Atención centrada en la persona y resultados en salud para garantizar el acceso a la salud de todas las personas.**

La **accesibilidad** es uno de los principios rectores del sistema sanitario, pero continúa siendo también uno de sus principales retos, particularmente en estas circunstancias por los efectos de la pandemia Covid-19.

Para garantizar una mayor accesibilidad y evitar inequidades y desigualdades en salud se **impulsará y reforzará la Atención Primaria** como nivel asistencial de mayor proximidad a la ciudadanía,

Así mismo, en esta línea, para seguir mejorando la accesibilidad al sistema sanitario, resulta fundamental también **potenciar la figura de la enfermería**, avanzando hacia un modelo donde la indicación enfermera se desarrolle en su plenitud impulsando así un sistema más resolutivo.

Además de seguir profundizando en medidas para la atención a perfiles emergentes, se seguirán afrontando con especial atención los trastornos de **salud mental** que sufren niños, niñas y adolescentes, así como las necesidades específicas de los y las menores en el ámbito de la oncología infantil. Y, por supuesto, la red de salud mental estará especialmente atenta a las consecuencias de la pandemia en esta importante dimensión de la salud de las personas.

Junto con los **procesos oncológicos y neoplásicos, las enfermedades cardiovasculares** siguen siendo una de las principales causas de muerte en Euskadi, y condicionan también unas elevadas tasas de hospitalización. El objetivo es reducir al máximo la incidencia de estas enfermedades y el **aumento de la supervivencia de pacientes**, con el máximo de calidad de vida y autonomía, todo esto con perspectiva de género y atendiendo a las desigualdades.

Puesta en marcha, dentro del **programa de abordaje grupal del tabaquismo** de Osakidetza, una intervención desde la **perspectiva de género** en dos tipologías de grupos: mixtos y de mujeres exclusivamente (pendientes de poner en marcha y evaluar debido a la crisis de la pandemia Covid-19).

## 2. El Empoderamiento y participación ciudadana

Se desarrollará completamente el programa **Osasun Eskola**, para formar y ayudar a las y los pacientes a tomar las mejores decisiones para prevenir y realizar el seguimiento de su propia enfermedad.

Se desplegará la **nueva Carpeta de Salud** en la que, aprovechando la evolución tecnológica, se incorporarán nuevas herramientas

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) que permite a profesionales de la Atención Primaria derivar a las personas que acuden a su consulta a actividades de su municipio o comunidad, para que utilicen recursos de su entorno.

Se reforzará, 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, continuando con el desarrollo de VII Plan de adicciones, especialmente en la prevención del tabaquismo y alcohol.

Se seguirá avanzando en la **prevención de la violencia de género** y especialmente en la mutilación genital.

En cuanto a los **programas poblacionales de cribado**, además de mantener los buenos resultados de participación y detección precoz actuales, y compensar el posible efecto colateral del Covid, el objetivo es desarrollar la implantación del **cribado poblacional de cáncer de cérvix** hasta el 100%.

Para seguir avanzando en el **programa de cribado prenatal** de anomalías cromosómicas, se va a incorporar el test de ADN fetal libre circulante en sangre materna. Este test supone una alternativa que permite aumentar la detección de casos de síndrome de Down y disminuir los riesgos de las técnicas invasivas, tales como las pérdidas fetales y otros riesgos derivados de las mismas

### PLAN DE IGUALDAD DE OSAKIDETZA:

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza 2021-2024, se ha aprobado en Abril 2021. En este plan se detallan acciones en dos ámbitos uno externo y dirigido a la plantilla y otro externo dirigido a la población vasca, a la cual atiende Osakidetza.

Se compone de 20 ejes que abarcan 100 acciones a abordar en 4 años. Entre los objetivos y prioridades de este plan de igualdad están recogidas las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado en Osakidetza.

En el año 2022, el despliegue del plan para la igualdad trabajará especialmente en los objetivos que se relacionan a continuación, que se traducirán en acciones concretas para:

- Reducir la brecha salarial, identificando los factores que influyen en la misma y desarrollar medidas que lleven a reducir la brecha en aquellas categorías que superen el 5% de brecha.
- Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina
- Cambio de cultura corporativa: Sensibilizar y formar a todo el personal de la Organización, en la prevención, detección y atención a la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo, para avanzar en el logro de una organización libre de violencia y acoso sexual y por razón de sexo. Seguir formando en conceptos básicos en materia de igualdad a toda la plantilla. Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad para colectivos específicos.
- Realizar un análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres, mediante una aplicación que permita 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. Avanzar en la corresponsabilidad.
- Incorporar cláusulas sociales en la contratación pública y hacer seguimiento de las mismas.

#### MEDIDAS DE CARÁCTER SECTORIAL:

El nuevo Plan de Salud 2021-2028 establece políticas de salud con perspectiva de género, para abordar aquellos ámbitos o problemas de salud en los que existen diferencias por sexo.

Las prioridades sectoriales de Osakidetza vienen determinadas por los Compromisos de Gobierno para la XII legislatura en lo relativo a Salud, así como los objetivos del Departamento de Salud recogidos en el Marco estratégico 2021 – 2024. 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 2022, 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
- Ejecutar el plan para la igualdad y realizar el seguimiento del mismo
- Mejorar la calidad del empleo en Osakidetza aumentando el empleo estable y desarrollando medidas de conciliación e impulso de la corresponsabilidad y disminuir la brecha salarial.

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, así como para reforzar el grupo de trabajo de brecha salarial.

Como actuaciones relevantes para el 2022, Osakidetza se compromete a realizar, las acciones programadas en el Programa operativo anual 2022, resultantes del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza 2021-2024, a propuesta de la Comisión de Igualdad corporativa y aprobado por el Consejo de Dirección de Osakidetza.

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

#### 1.1. Ámbito interno: Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de Recursos Humanos, riesgos psicosociales y protocolo de violencia en el trabajo.
- Diagnóstico necesidades de formación en materia de igualdad en colectivos específicos
- Impulsar la participación en materia de igualdad

#### **Contra la brecha salarial:**

- Promover una mayor presencia de las mujeres en los puestos directivos.
- Identificar los factores que inciden en la brecha salarial y desarrollar medidas para su eliminación, comenzando por aquellas categorías en las que se da una brecha mayor que el 5%.
- Avanzar en la corresponsabilidad: estudio de la flexibilidad horaria y teletrabajo; sensibilizar/formar a la plantilla.
- Seguimiento de las cláusulas de igualdad en la contratación pública

#### 1.2. Ámbito interno/externo: Dimensión 2: Innovación e investigación

Colaborar con la Dirección de Innovación e Investigación sanitaria del departamento de Salud en:

- Promover la presencia proporcional de las mujeres en el ámbito de la investigación y de la innovación de Osakidetza
- Fomentar la investigación científica que atiende las diferencias entre mujeres y hombres (accesibilidad, diagnóstico y tratamiento)
- Incorporar la perspectiva de género en la investigación e innovación

#### 1.3. Ámbito externo: Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

Las actuaciones definidas, en desarrollo de las políticas, planes y programas de salud definidos previamente por el Departamento de Salud, que consisten para el 2022 en:

- Definir una metodología para la inclusión de la perspectiva de género en la atención sanitaria, protocolos, programas, intervenciones en salud.
- Incluir la perspectiva de género en el análisis de las quejas y reclamaciones, en la satisfacción y en todas las estadísticas.
- Facilitar que las mujeres participen cada vez más en la prevención, promoción y gestión de su salud: relaciones afectivo-sexuales, salud sexual y reproductiva, menopausia; detección estrés, ansiedad y depresión; salud mental; hábitos saludables; embarazo parto y puerperio;
- Colaborar en la identificación de las necesidades de salud del colectivo LGTBQ+
- en colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas del colectivo
- Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina: detección precoz problemas de salud mental relacionados con la violencia de género; mejora en atención y prevención en mutilación genital femenina; atención a colectivos vulnerables; mejora coordinación entre servicios

### **2. Avances con respecto al 2021**

- Se ha aprobado el I Plan de igualdad para mujeres y hombres en Osakidetza (2021-2024) en abril 2021.

- Las **estructuras que se han constituido en el 2021** 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 2021-2024, son:
  - 20 Comisiones Igualdad de las Organizaciones de servicio
  - 25 Referentes de Igualdad (una persona por organización y dos en las organizaciones grandes)
- En cuanto a la **formación** se ha realizado:
  - Formación básica en Igualdad a toda la plantilla (on line y presencial progresivamente). Se han realizado en 2021: 2 ediciones en junio y septiembre y otras dos en octubre (euskera) y noviembre (aproximadamente 3000 personas).
  - Formación específica a las personas componentes de los órganos de la estructura en Igualdad, (curso en conceptos básicos y curso en Gestión del Plan de Igualdad). En el periodo comprendido desde septiembre hasta noviembre (aproximadamente 500 personas).
  - Formación específica a las personas que ocupan cargos directivos, direcciones, subdirecciones y jefaturas. Se ha realizado a cargos directivos, direcciones y subdirecciones, desde abril a junio. Se ha comenzado con la formación a personal de jefaturas, que se imparte en septiembre y octubre. (aproximadamente 2000 personas).
  - Formación específica a las personas componentes de los órganos que van a aplicar el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo (21 asesorías confidenciales y comisión de investigación), así como al personal asistencial de las unidades de prevención básica (aproximadamente 100 personas). Programado para noviembre 2021.
  - Formación en Violencia de Género a colectivos específicos. Se ha realizado un pilotaje en 2021 y se dispondrá de un curso on line.

**Presupuesto estimado:50.000€**
- Se ha aprobado el 15 junio 2021 el **protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo** en la Comisión Corporativa de Igualdad por unanimidad.
- Se han constituido así mismo, los **órganos para la aplicación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo**, 21 Asesorías Confidenciales y 1 Comisión de investigación.
- Se ha elaborado el **programa operativo anual 2021**, resultante de la programación anual de las acciones a llevar a cabo más prioritarias del I Plan de igualdad para mujeres y hombres en Osakidetza (2021-2024).

**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 2021.**

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 seguir llevando 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.
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos.

## 10. DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

El *DECRETO 18/2020*,<sup>40</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 13 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus competencias recibe el 4% del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

Tabla 20. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                     |             |
|---|-------------|
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES                                 | 449.733.198 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19                | 15.100.000  |
| 1411. Administración de Justicia  | 155.098.330 |
| 1412. Justicia  | 41.833.513  |
| 1413. Instituciones penitenciarias                                      | 57.164.867  |
| 3111. Estructura y Apoyo de Igualdad, Just. y Pol. Soc.                 | 5.936.911   |
| 3122. Inmigración   | 8.437.633   |
| 3123. Servicios Sociales  | 63.147.368  |
| 3124. Política Familiar y Comunitaria                                   | 73.669.818  |
| 3222. Juventud  | 9.540.652   |
| 4621. Víctimas y Derechos Humanos                                       | 7.643.906   |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>     |             |
| EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer                                  | 7.463.700   |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19                | 46.000      |
| 3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer                            | 7.417.700   |
| GOGORA - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos | 4.696.500   |
| 4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos    | 4.696.500   |

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta, salvo el programa de Instituciones Penitenciarias que lo han calificado de relevancia media. Es decir, todos ellos pueden incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

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

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura establece entre sus retos del País “situar a Euskadi entre los seis países europeos con mayor índice 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. A la espera de la aprobación de la modificación de la Ley Vasca para la Igualdad y la elaboración de un nuevo plan para la CAE, el

<sup>40</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

VII Plan es el marco de referencia de las políticas de igualdad de la CAE. En este sentido, el Departamento ha elaborado el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2021, plan que fue aprobado y presentado en la Comisión Interdepartamental celebrada julio del 2021. El año 2022 diseñará el nuevo Plan de Legislatura para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento que recogerá, además, compromisos de igualdad de las instituciones penitenciarias que serán competencia del Departamento a partir del 1 de octubre.

La estrategia y acción del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales presta especial atención a la transversalidad de las políticas de igualdad, a nivel interno e interdepartamental, y a la gobernanza abierta y colaborativa.

Consecuentes con ese objetivo, desde el Departamento se propició un **Pacto de País a favor de la igualdad y de una vida libre de violencia contra las mujeres** que se está impulsando en los ayuntamientos vascos y aprobará la **Ley Vasca de Igualdad entre Mujeres y Hombres**. La propuesta de modificación de la Ley ha sido contrastada y rediseñada con múltiples actores y distintas sensibilidades políticas y se prevé su aprobación antes de que finalice el año. Su primordial objetivo será el refuerzo de las políticas de igualdad y el trabajo para la erradicación de la violencia machista contra las mujeres. Uno de los grandes retos de la Ley será garantizar una visión sobre la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, el Departamento actualizará, con la coordinación de Emakunde, el **Acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista** para garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad de las víctimas y de sus hijos e hijas. Se avanzará en el sistema de ventanilla única mediante la gestión integrada en la atención a casos de mujeres víctimas, que pretende lograr acompañar, desde la primera puerta de entrada, al sistema de protección elegida por las mujeres víctimas en itinerarios personalizados que propicien el empoderamiento y eviten las re-victimizaciones. Dicha modificación también permitirá el reconocimiento al derecho de reparación de las víctimas y plantea la obligación de adoptar medidas para garantizar a todas las víctimas y supervivientes el reconocimiento de la verdad, la garantía de no repetición de los hechos violentos y de recuperación.

Por otro lado, se continuará trabajando de manera especial en el cambio de valores entre las generaciones más jóvenes desde la **coeducación**. Durante el 2021, se ha duplicado la partida presupuestaria para este ámbito y, en colaboración con el Departamento de Educación y Emakunde, se pretende seguir aumentando el número de centros educativos que elaboren su plan de coeducación.

Para hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad, se seguirá trabajando con las empresas y contra la **brecha salarial** y con el liderazgo de Emakunde, se elaborará un nuevo Plan contra la brecha salarial. Se trabajará de manera integral para reducir la brecha salarial impulsando medidas para reducir la feminización de la pobreza.

Con el objetivo de tener un mejor conocimiento de las realidades sociales y poder adoptar las medidas más ajustadas a las necesidades sociales, se reactivará la puesta en marcha de un **Observatorio de igualdad de mujeres y hombres y violencia contra las mujeres**. Durante 2021 no se ha materializado, ya que depende de la aprobación de la modificación de la Ley de Igualdad, que es donde se contempla su creación.

Finalmente, con el objetivo de poner los cuidados en el centro de las políticas para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable, se impulsará un **Pacto Social de los cuidados**.

Además de la estrategia en materia de igualdad del Departamento, los distintos ámbitos que componen nuestro Departamento desarrollarán actuaciones que promuevan la reducción de las desigualdades de género y promuevan la igualdad de mujeres y hombres. Desde la Viceconsejería de **Derechos Humanos**, memoria y cooperación se abordará la lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la convivencia, con la intención de avanzar hacia una sociedad vasca reconciliada y en paz y este objetivo no se entiende sin tener en cuenta los derechos y los aportes de las mujeres. Destacar el recién aprobado Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad, Udaberri 2024 que se desarrollará durante los próximos años. Desde la Viceconsejería de **Justicia**, se pretende contribuir a la humanización de la justicia y la resolución de los conflictos sociales, poniendo especial énfasis en la accesibilidad de los colectivos más vulnerables, entre ellos, las mujeres víctimas de violencia. Asimismo, se implementará el nuevo modelo de instituciones penitenciarias en el que la igualdad y la perspectiva de género son componentes centrales; se dotará de personal suficiente a juzgados, fiscalía e Instituto Vasco de Medicina Legal y se avanzará en la modernización del sistema judicial. Desde la Viceconsejería de **Políticas Sociales**, se realizará una valoración del despliegue del Sistema Vasco de Servicios Sociales como un sistema de responsabilidad pública y mixto, con prevalencia en la gestión pública directa y a través de la iniciativa

social y se comenzará a desarrollar el II Plan Estratégico de Servicios Sociales. Desde la Dirección de Migración y Asilo, se tratará de consolidar el Sistema Vasco de Atención a las Personas Inmigrantes, el cual pretende ser un servicio referente e integral de acogida, sensibilización, asesoramiento, información, tanto para las personas inmigrantes como para la ciudadanía en general. Finalmente, desde la Dirección de **Juventud**, se tratará de desarrollar una política integral de juventud que se plasmará en la próxima aprobación de la Ley de Juventud y cuya finalidad es la consolidación, e incluso intensificación, de las políticas de juventud, al incorporar ese objetivo al conjunto de las políticas públicas.

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

En cuanto a actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad, en lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, el Departamento de Igualdad, Justicia 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 leyes, estrategias y planes sectoriales, así como transversales. Para dar cumplimiento a estos objetivos, desarrollará durante 2022 las siguientes actuaciones:

- Mantener el presupuesto de 30.000 euros de la unidad de igualdad.
- Diseñar el Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento.
- Desarrollar el plan formativo en materia de igualdad del Departamento, realizado durante el año 2021.
- Diseñar el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia basado en las necesidades detectadas en el diagnóstico de igualdad realizado durante el 2021: 15.000.- euros.
- Diseñar el Plan para la igualdad de la administración penitenciaria: 60.000.- euros.
- Aprobar una Ley de los derechos de la infancia y la adolescencia.
- Incorporar la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Servicios Sociales 2021-2024; el Plan de impulso y consolidación de medios alternativos de resolución de conflictos; la Estrategia Vasca con las Personas Mayores; la Estrategia frente a la violencia contra menores; la Estrategia vasca de Emancipación juvenil 2030, la elaboración del V Plan Joven del Gobierno Vasco y el Plan Estratégico de Justicia 2022-2025.
- 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 2022 se destaca la inclusión en el Parlamento Vasco del proyecto de Ley de Cooperación para el Desarrollo, Ley de Derechos de la infancia y la adolescencia y la aprobación de la Ley de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi y la Ley de Lugares, centros de culto y diversidad religiosa. Asimismo, se prevé tener aprobadas tanto la Ley Vasca de Juventud y de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres y avanzar con su desarrollo.

En lo que respecta a los **ejes de intervención en materia de igualdad**, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales establece objetivos prioritarios para los ámbitos sectoriales en los que interviene.

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir **“Vidas libres de violencia contra las mujeres”**, el Departamento desarrollará durante el 2022:

- **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 dirigidas a personal que trabaja en el ámbito de la juventud y se elaborarán y publicarán guías de lectura sobre prevención de la violencia machista y diversidad sexual.
- Se seguirá 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**. Para el 2022 se ha aumentado el presupuesto del servicio a fin de ganar en calidad y alcance del mismo. 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 la **Herramienta de**

**Valoración de la Violencia Machista contra las mujeres** que está siendo diseñada por un grupo de trabajo compuesto por personal de Emakunde y de la Dirección de Servicios Sociales y que se prevé finalizar durante el 2022. Esta herramienta, fue solicitada desde el Grupo Técnico para el seguimiento del II Acuerdo y más concretamente por las tres Diputaciones, con el objetivo de tener una herramienta con la cual poder elaborar un diagnóstico social que oriente a identificar las situaciones de violencia machista que coloca a las mujeres que la sufren en una situación de desprotección social; al objeto de que estas mujeres reciban los apoyos que requieran y que será de aplicación por parte de las y los profesionales de los servicios sociales de la Comunidad Autónoma Vasca. El presupuesto correspondiente a dichos servicios será el siguiente:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI): 471.258 €
  - Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: 1.600.000 €
  - 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 y de la Dirección de Justicia.
  - 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.
- Se impulsará la calidad y eficiencia de la **asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio**. Además de la simplificación administrativa, se han mejorado las condiciones de las letradas y letrados intervinientes en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita, poniendo especial atención a su debida formación y especialización y al trabajo de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, como órganos encargados de otorgar el reconocimiento del derecho. Por otra parte, se dará continuidad al convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica gratuita inmediata a mujeres víctimas de violencia de género, así como a víctimas de delitos de violencia intrafamiliar y contra la libertad sexual: 3.100.992 €
  - Se desarrollará el **nuevo modelo penitenciario** de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico. Serán objetivos de este modelo, en lo que respecta a la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género que se concreta en prestar especial atención a las necesidades específicas y a las situaciones particulares de las mujeres (especial atención a inmigración, discapacidad, enfermedad mental); a la formación en género para todo el personal penitenciario; y, a abordar problemas específicos como la violencia de género, la salud sexual y reproductiva, la maternidad y paternidad o la carencia de redes de apoyo de muchas mujeres.
  - Se readecuarán todos los **servicios de apoyo** a la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.
  - Se garantizará una **dotación suficiente de personal y material en los juzgados** para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión, incidiendo especialmente la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, la adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios, y el refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas.
  - Por otra parte, se dotará de una nueva aplicación informática para la gestión de datos y realización de estadísticas e informes al **Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM)**, que es el punto de coordinación que recibe las órdenes de protección y vehiculiza las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático durante 24 horas al día, 365 días.
  - Se potenciará la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del **Servicio de Asistencia a la Víctima**, que proporciona atención integral primaria, derivación a recursos especializados y seguimiento de las víctimas de delitos, paliando la victimización primaria y evitando la secundaria. En dicho ámbito, se reforzará el servicio de asistencia a la víctima, particularmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando para ello las acciones contempladas en el plan de actuación departamental relativo a la atención a las

víctimas de violencia sobre las mujeres. Para ello se consolida el programa de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas (Programa Zurekin) para lograr una protección integral a estas víctimas en todas sus formas de expresión: 1.200.000.-euros (presupuesto completo del SAV, incluido el desarrollo del Programa Zurekin).

- Por otro lado, se redimensionará presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al **Programa Gakoa**: 1.843.463.- euros (total del presupuesto del Servicio de Gestión de Penas en el que se incluye el Programa Gakoa).

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir **“Reducir la brecha salarial”**, el Departamento participará durante el 2022 en el diseño y desarrollo del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. Aún a falta de concretar la estrategia, impulsará medidas específicas, tales como:

- Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial: 65.000 €
- Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable: estudio sobre experiencias en acreditación y certificación y sobre la efectividad de las medidas de conciliación en empresas: 50.000 €
- Elaboración de estudios para fomentar la conciliación corresponsable en empresas: 75.000 €
- Línea de ayudas a empresas para cofinanciar la contratación de asistencia técnica para el diseño de diagnóstico y posterior Plan de Conciliación: 275.000 € (118.000 euros de compromiso de crédito para el 2023).
- Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar: durante 2022 se va a desarrollar la estrategia que ha sido aprobada en el Consejo Sociosanitario Vasco.

En el marco del programa de Conciliación Corresponsable se seguirá trabajando para ofrecer iniciativas dirigidas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres. Los servicios de información y acompañamiento **Kontzilia**, dirigidos a empresas y ciudadanía. Las herramientas dirigidas a favorecer la implementación de medidas de conciliación, una Newsletter bimensual, y proyectos de investigación en la materia y así como el acompañamiento de la Comunidad de empresas Kontzilia y en aumento del número de empresas que forman parte de la Comunidad. Su objetivo principal es potenciar la conciliación corresponsable, tanto en el colectivo empresarial como en la ciudadanía. Asimismo, tramitará una Orden subvencional por la que se concederán ayudas a empresas interesadas en realizar diagnósticos y posteriores **Planes de conciliación**, siempre teniendo en cuenta la necesidad de promover la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Finalmente, se prevé seguir trabajando en la **sensibilización social** sobre la importancia de trabajar por la corresponsabilidad en el ámbito familiar que recuerde a hombres y mujeres que las tareas de cuidados y crianza son responsabilidad de todos y todas, y que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son una oportunidad de disfrute y de reparto de los cuidados abierta a todas las personas trabajadoras.

En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones** relevantes del Departamento, durante el 2022 desarrollará:

- Impulsar la **política transversal de juventud**: Coordinación interdepartamental e interinstitucional en materia de juventud, impulso del servicio de emancipación joven GazteBizHitza, apoyo a la emancipación juvenil y al Observatorio Vasco de la Juventud: 2.067.408.-euros.
- **Promover la condición juvenil a través de programas y servicios específicos**: impulso del portal joven GAZTEAUKERA con la ampliación y mejora de sus contenidos; impulsar GazteTxartela y otros carnés del ámbito de la juventud; impulso de la Red de Albergues de Euskadi; fomentar y ampliar la Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi; impulsar la red de equipamientos juveniles; impulso del tiempo libre educativo; y la puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo juvenil: 4.213.618.-euros.
- **Promover la movilidad, el aprendizaje intercultural y la sensibilización en el ámbito de la cooperación**: fomento de la movilidad juvenil; fomento de iniciativas dirigidas a la atracción, retorno y conexión en el ámbito juvenil; gestión del programa europeo “Erasmus+ Juventud” y “Cuerpo Europeo de Solidaridad”; organización del programa Campos de Voluntariado juvenil; organización del programa Juventud Vasca Cooperante; y, gestión del conocimiento sobre itinerarios juveniles: 1.248.264.-euros.
- **Promover la participación juvenil**: promoción del asociacionismo juvenil y apoyo al funcionamiento y actividades de asociaciones en el ámbito de la CAE; e, impulso de las redes sociales dentro del portal Gazteaukera como medio de participación juvenil: 879.210.-euros.

- **Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación:** durante el 2022, con el objetivo de fortalecer la Red, se seguirá implementando su plan de trabajo que contempla: la atención y asesoramiento en procesos ligados a delitos de odio y discriminación, así como el diseño de materiales de divulgación y de campañas de sensibilización: 106.000,00.- euros.
- Continuar con el Servicio **BERDINDU**, de orientación y asesoramiento a personas LGTBI, su entorno y familias y desarrollar medidas para evitar y combatir actitudes discriminatorias contra las personas LGTBI (estudios conocimiento de la realidad, actuaciones de sensibilización, etc.): 377.643.-euros.
- Reconocimiento y atención a las **víctimas** a través del sistema de asistencia integral previsto en la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, el impulso de iniciativas tendentes a promover el ejercicio de derechos por parte de las víctimas, y funciones relacionadas y colaboración con entidades de la sociedad civil creadas para el apoyo a las víctimas y otras instituciones públicas competentes en la materia: 1.170.000.-euros.
- Desarrollo e implementación en lo dispuesto en la Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política: 2.105.000.-euros.
- Durante el 2021, se ha aprobado la Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales que se adecúa a los avances que se han realizado, tanto en la cartera de servicios como en la guía de atención integral a las personas en situación de transexualidad, que permitirá seguir con la expedición de documentación administrativa a **personas transexuales**.
- **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: 2.620.436.- euros.
  - Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: 315.000.- euros.
  - Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: 419.300.- euros.
 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.
- **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 34.500.000,00.-euros.
- **Servicio de Teleasistencia**, que cuenta con un importe para el ejercicio 2022 que suma 10.729.000.-euros.
- **Desarrollo del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias:** en lo que respecta a las ayudas a la conciliación que recoge el Plan, el 22 de febrero se publicó Orden de 9 de febrero del 2021, por la que se convocan las **Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas entre 3 y 14 años** durante el curso escolar 2021-2022, en el marco de las medidas de respuesta comunitaria diseñadas por el Plan Bizi Berri II. Los objetivos en materia de igualdad que persigue son, por un lado, que las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales y, por otro, la protección y el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados realizado fuera y dentro de los hogares. De esta forma, se trata de evitar que esta crisis genere un aumento de las desigualdades y un retroceso en el ejercicio de los derechos de las mujeres en el camino hacia la igualdad, de acuerdo con el compromiso recogido en la Agenda Euskadi Basque Country 2030 de Desarrollo Sostenible. La dotación conjunta para actuaciones en conciliación de la vida laboral y familiar que comprende las distintas líneas de ayudas a la conciliación asciende a un importe de: 40.778.250 -euros.
- Asimismo, el **Observatorio de Familia** tiene previsto llevar a cabo varios **estudios** dirigidos a conocer las necesidades de las familias desde diferentes ámbitos (el planteamiento de tener hijos/as, los servicios de conciliación, las necesidades...): 155.000.-euros.

- Por otro lado, el **Observatorio de Infancia y Adolescencia**, elaborará un estudio sobre la pobreza infantil y adolescente y sus implicaciones en la igualdad de oportunidades: 75.000.-euros.
- Continuar con la asistencia técnica de **BILTZEN**, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural: 1.109.836.-euros.
- Apoyar a la comisión de igualdad creada en el marco del **Foro Vasco para la integración social de inmigrantes**: 20.000.-euros.
- Subvenciones para la gestión y funcionamiento del **centro de acogida temporal ampliada y experimental a personas migrantes** en Euskadi (Olakueta Etxea, Berriz): 500.000.- euros

## EMAKUNDE

Emakunde<sup>41</sup> es el organismo autónomo del Gobierno Vasco cuya misión 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.

Este programa constituye la piedra angular de las políticas de igualdad del Gobierno Vasco.

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

Para cumplir la misión de Emakunde de 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 CAE, **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 implicación de los hombres, 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 2022 a través, de programas que permitirán afrontar los retos de carácter prioritario para 2022, detallados a continuación, así como, dar continuidad y consolidar las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad por este Instituto y que se detallan en el apartado tercero:

- **CONTINUAR ANALIZANDO EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES:** se continuará evaluando y haciendo seguimiento del impacto de la situación generada por la Covid-19 para las políticas de igualdad de la CAE, identificando riesgos y nuevas necesidades de intervención. Igualmente se mantendrá la coordinación interinstitucional para dar una respuesta adecuada a la violencia machista contra las mujeres

<sup>41</sup> 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/>

ante la situación generada en este contexto y mantendrá la información actualizada sobre los servicios y recursos institucionales disponibles en materia de violencia machista contra las mujeres generada en esta situación especial.

- **CONTRIBUIR A ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI:** Continuar con el objetivo de eliminar la brecha salarial, mediante el desarrollo del nuevo Plan de acción para la reducir la brecha salarial en Euskadi 2021-2025, llevando a cabo la coordinación de la estrategia general e impulsando así mismo, medidas específicas desde el ámbito de trabajo propio de Emakunde.
- **REFORZAR Y CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Considerando los estándares internacionales de calidad del Programa conjunto global de las Naciones Unidas y la futura y previsible aprobación por parte del Parlamento Vasco del Proyecto de ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, se continuará en el trabajo conjunto de la mejora de la prevención, así como de la prestación, coordinación y evaluación de los servicios de atención regulados para víctimas de la violencia contra las mujeres.
- **LIDERAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE:** Mediante el refuerzo y apoyo a las estructuras para la igualdad, el apoyo a los procesos de capacitación en igualdad de todo el personal de la Administración, avanzando en la consolidación de la estrategia para la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de trabajo de la Administración, y el liderazgo espacios institucionales de coordinación para la igualdad, apoyando e incrementando la cooperación estatal e internacional, en el marco de la estrategia de internacionalización de Emakunde. La aprobación de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y hombres será un elemento fundamental para el avance de las políticas de igualdad.
- **PROPICIAR EL CAMBIO DE VALORES Y EL EMPODERAMIENTO DE MUJERES Y NIÑAS:** Emakunde seguirá trabajando de modo estrecho con diferentes agentes clave-del tejido económico, del tejido asociativo de mujeres y feminista, de la comunidad educativa, y del ámbito comunicacional de los medios como de las agencias de publicidad- para promover el cambio social a través de estructuras y redes de trabajo, así como de procesos y herramientas sensibilizadoras y formativas para la generación de conocimiento-, así como con apoyo económico. Entre las acciones más relevantes para 2022 en este ámbito, se impulsará un PACTO SOCIAL para la igualdad y contra la violencia machista, en el marco del proyecto “Generation Equality” desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.

#### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

A continuación, se describen los objetivos generales del programa de Emakunde y el presupuesto asignado en 2022 para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el Plan contra la Brecha Salarial y la estrategia de intervención ante la Covid-19. El resto de las actuaciones que componen estos objetivos globales se especifican en el formulario P22-Gen del programa presupuestario de Emakunde, anexo a este documento.

- **Impulsar la aplicación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.**  
Con una dotación de **70.000€**, este objetivo pretende promover el conocimiento y el cumplimiento de los mandatos previstos en la Ley 4/2005, así como la evaluación quinquenal de su grado de cumplimiento.
- **Mejorar la gestión del Instituto.**  
La gestión de Emakunde se realiza mediante el desarrollo de varios planes como son el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, el Plan de Gestión Pública Avanzada y el Plan de Normalización del Uso del Euskera, para lo cual se cuenta con un presupuesto de **66.092€**.
- **Establecer las directrices generales que han de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.**  
Este objetivo cuenta con un presupuesto de **540.000€**, y contempla actuaciones dirigidas a aprobar las líneas de intervención que han de orientar la planificación en materia de igualdad en la CAE, así como aquellas otras dirigidas a gestionar las ayudas para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de

planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades.

- **Promover la capacitación en igualdad de todo el personal de la administración Pública.**  
Las actuaciones consistentes en la colaboración con el IVAP en el diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación no cuentan con una dotación específica.
- **Apoyar a las instituciones públicas vascas para la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas.**  
Al apoyo y asesoramiento a las instituciones públicas vascas para la integración de la igualdad en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas Emakunde destina un presupuesto específico de **35.000€**.
- **Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas en la CAE.**  
Para el desarrollo del impulso de la coordinación de la Comisión Interinstitucional y de la Comisión Interdepartamental, así como el desarrollo del convenio con EUDEL para las políticas de igualdad en el ámbito local, Emakunde cuenta con **149.800€**.
- **Incrementar la cooperación estatal e internacional.**  
Mediante este objetivo se pretende consolidar y favorecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al Instituto del ámbito estatal, europeo e internacional como es el caso del Fondo de Población de las Naciones Unidas, con el cual se colabora mediante la subvención a los proyectos “We Decide” y el Programa Conjunto de Servicios Esenciales para mujeres y niñas víctimas de violencia. Cuenta con un presupuesto de **28.000€**.
- **Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres.**  
El objetivo de promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres cuenta con un presupuesto de **488.400€**, gracias al cual se apoya económicamente a federaciones, fundaciones y asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de la igualdad y a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres; y se llevan actuaciones que impulsan el conocimiento experto en materia de igualdad de mujeres y hombres a través del estudio y la documentación, así como el apoyo a la investigación y formación en género.
- **Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos.**  
Este objetivo cuenta con un presupuesto de **2.185.055€**, que además de las actuaciones enmarcadas en el Plan de Brecha Salarial dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial, se desarrollan otras actuaciones que buscan el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las economías y la organización social.

Del mismo modo, Emakunde participa del impulso de un PACTO SOCIAL para la igualdad y contra la violencia machista, en el marco del proyecto “Generation Equality” desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.

Para el impulso de transformación de la organización social para la igualdad se tiene previsto realizar campañas y otros actos de INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL, así como actuaciones dirigidas a impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad a través del estudio y la documentación y el apoyo a la investigación y la formación en género. En este sentido, cabe destacar el proyecto nuevo de “Escuela de formación en igualdad on-line” cuyo objetivo es poner en marcha una escuela virtual con formación referida a la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres.

Se continúa desarrollando líneas de trabajo ya consolidadas con actuaciones como la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado, la gestión del Programa COEDUCATIVO NAHIKO, para la igualdad, el respeto y la no-violencia, la iniciativa GIZONDUZ, dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres y la gestión y el desarrollo del plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación –BEGIRA.

Por último, para impulsar la transformación de la organización social y económica se promueve el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.

– **Contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y a mejorar en la prevención, la detección y la atención.**

El refuerzo y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres concentra buena parte del trabajo y de los recursos de Emakunde, contando para ello con un presupuesto para el 2022 de **947.000€**. Entre las actuaciones que se tiene previsto a llevar a cabo está:

La contribución a reducir la violencia machista contra las mujeres a través del programa interinstitucional BELDUR BARIK de prevención de la violencia sexista entre la juventud y el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres a través de la convocatoria de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones.

La promoción de la información, investigación y formación en violencia machista contra las mujeres gestionando las ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto o a través de la gestión del programa de formación en materia de igualdad, detección precoz y atención contra las mujeres-JABETUZ.

Liderando y apoyando la coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres, coordinando la Mesa contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual; participando y apoyando en la organización de las actividades a desarrollar en la Comisión de violencia, en el marco de BERDINSAREA

La actualización del II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE y el desarrollo de la elaboración del III Acuerdo Interinstitucional.

Por último, Emakunde tiene como objetivo, de carácter prioritario para 2022, impulsar el proceso para que la intervención institucional ante la **COVID-19** no incremente y promueva más desigualdades discriminatorias de género y **eliminar la brecha salarial**.

A continuación, recogemos las acciones contra la Covid-19 que se tienen previstas llevar a cabo por el Instituto:

- Evaluación y seguimiento del impacto de la situación generada por la Covid-19 para las políticas de igualdad de la CAE, identificando riesgos y nuevas necesidades de intervención.
- Continuar con la difusión de conocimiento sobre el impacto de género de las medidas desplegadas para dar respuesta a la Covid-19.
- Continuar la coordinación interinstitucional para dar una respuesta adecuada a la violencia machista contra las mujeres ante la situación generada por la Covid-19.

En cuanto al objetivo de **eliminar la brecha salarial**, se desarrollarán las siguientes acciones:

- Implementación, coordinación y seguimiento del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi 2021-2025
- Promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.
- Gestionar el desarrollo del PROGRAMA COEDUCATIVO NAHIKO, para la igualdad, el respeto y la no-violencia.
- Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres
- Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.
- Coordinar el grupo de género de la Mesa de Diálogo Social

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.

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

---

#### – Consejo de Dirección

En cumplimiento del punto 3 del artículo 7 del Decreto 204/2015, de 3 de noviembre, de Estatutos del Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos el Consejo de Dirección de Gogora está compuesto de forma paritaria, por un número igual de mujeres y hombres. Por otra parte, atendiendo a la transversalidad de las políticas públicas de género, la directora general de Emakunde es una de las personas designadas como miembro del Consejo, por lo que, en todas las decisiones que se adoptan en el seno de este órgano, la perspectiva de género está presente.

#### – Subvenciones

La normativa para la igualdad entre mujeres y hombres recoge la obligatoriedad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En cumplimiento de esa normativa, las tres convocatorias de subvenciones anuales que convoca Gogora se incluye como requisito incluir el tratamiento de la perspectiva de género en la memoria del proyecto a subvencionar. En particular, se destaca entre los criterios de selección y valoración la inclusión de políticas transversales y de los que obtendrán mayor puntuación los que incluyan el compromiso de contemplar en su memoria el impacto de género de las actuaciones realizadas y que contemplen realizar acciones positivas que favorezcan la participación de las mujeres.

### ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

En el ámbito de la memoria histórica y el movimiento asociativo memorialista, prevalece la mirada androcéntrica, y, por ello, los hombres son visibilizados como los actores principales de los hechos que se conmemoran, y también de las víctimas que se recuerdan. Las asociaciones y organizaciones memorialistas están integradas en su gran mayoría por hombres y, en general, carecen de formación para realizar investigaciones dejando de lado la mirada androcéntrica imperante.

Gogora constata este hecho y trabaja para recuperar una memoria que integre la perspectiva de género. De esta forma se promueve el conocimiento y reconocimiento de las mujeres víctimas, así como, de las luchas lideradas por mujeres, y se las identifique como sujetos políticos, activos en la lucha por los valores democráticos.

#### – Actuaciones cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de igualdad y aquellas dirigidas a incorporar la perspectiva de género:

En este sentido, se ha finalizado la primera fase, realizándose durante el presente ejercicio la segunda fase, del Informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, en el que se abordan las “Represión carcelaria durante la Guerra Civil y el primer franquismo (1936-1945)” y la puesta a disposición pública de la investigación a través de una base de datos. Se trata de una herramienta que arroja luz sobre las cifras de víctimas, desagregadas por sexos, y también del tipo de vulneración de derechos humanos de la que han sido objeto, visibilizando así, la presencia de las mujeres durante el periodo de guerra y postguerra.

#### – Actuaciones divulgativas

En línea con las actuaciones de ejercicios anteriores, Gogora organiza jornadas y conferencias en las que incluye la perspectiva de género en una doble vertiente:

- Recuperación de la memoria democrática de las mujeres.
  - Mujeres como voces especializadas y expertas en la materia.
- Programa de subvenciones
- Ayudas para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica desarrollados por asociaciones o fundaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 112.500 euros.
  - Subvenciones para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica, desarrollados por municipios y demás entidades locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 137.500 euros.
  - Subvenciones para la publicación de libros y realización de documentales de recuperación de la memoria democrática. 100.000 euros.

## 11. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

El *DECRETO 18/2020*,<sup>42</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 14 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para el cumplimiento de sus funciones con el 2,5% 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 21. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Cultura y Política Lingüística

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS                                 |             |
|---|-------------|
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA                                      | 316.097.244 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 900.000     |
| 4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.                    | 3.638.504   |
| 4512. Deportes  | 10.551.085  |
| 4513. Promoción de la Cultura                                       | 22.552.337  |
| 4514. Patrimonio Histórico Artístico                                | 34.646.984  |
| 4515. Medios de Comunicación Social                                 | 400.000     |
| 4711. Política Lingüística  | 22.061.590  |
| 5414. Fondo de Innovación   | 2.410.000   |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |             |
| HABE - Instituto de Alfabetización y Reeskaldun. A.                 | 55.878.000  |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 46.000      |
| 4713. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto               | 55.832.000  |
| <i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i> |             |
| EITB - Euskal Irrati Telebista                                      | 163.058.744 |

El 52% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista.

El presupuesto total es pertinente al género, y de relevancia alta.

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

El Departamento de Cultura y Política Lingüística y Cultura, en XII en la legislación, seguirá las directrices que establece el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Así, priorizará los siguientes objetivos para el 2022:

- Fortalecer la estructura y la planificación para la igualdad.  
Este año, además de los 3 equipos técnicos existentes en el departamento, hemos visto la necesidad de crear un grupo de trabajo político para avanzar en el liderazgo de las políticas de igualdad en el departamento. Asimismo, desde el año pasado hacemos tres planificaciones en las temáticas sectoriales: HPS, Actividad física y deporte, y Cultura. En 2022 se seguirá reforzando estas estructuras y planificaciones.
- Introducir y hacer el seguimiento de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios.

<sup>42</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

En la Dirección de Servicios se ha creado un grupo político-técnico para introducir cláusulas de igualdad y cláusulas lingüísticas en los contratos más grandes. En 2022 se prevé continuar con esta actuación.

– Impulsar la comunicación inclusiva.

En 2021 la unidad de igualdad ha organizado cuatro cursos sobre lenguaje inclusivo. Han participado 81 personas del departamento (45 mujeres y 35 hombres), entre ellos todas las jefaturas de servicio, directoras y directores, y vicesconsejas y vicesconsejeros.

Además, estamos elaborando un documento de orientaciones para la utilización del lenguaje inclusivo, y para 2022 un calendario de mesa para repartir entre el personal del departamento.

– Avanzar en el proceso de presupuestos con perspectiva de género.

Este año se han organizado tres sesiones para avanzar en la reflexión sobre los presupuestos y la cumplimentación del formulario P22-Gen, una por cada área sectorial. En ellas, dinamizado por la técnica de igualdad, han formado parte las jefaturas de los diferentes servicios y los cargos.

Además, se mantienen las partidas presupuestarias específicas para el impulso de las acciones del plan de igualdad. En 2022, las actuaciones para la igualdad quedan así:

- Unidad de igualdad: 15.000€
- Política Lingüística: 195.000€
- Promoción de la Cultura: 175.000€
- Actividad física y Deporte: 150.000€
- Patrimonio Cultural: 50.000€

Total: 585.000€

– Incrementar la formación y la capacitación técnica para la incorporación de la perspectiva de género.

Actualmente el 2,07% del personal tiene formación mínima en igualdad. Para incrementar dicho porcentaje, la unidad de igualdad organiza cursos todos los días. De cara a 2022, se organizarán cursos de formación tanto para los cargos como para el personal técnico del departamento teniendo en cuenta sus necesidades.

En cuanto a los ejes de intervención, se establecen los siguientes objetivos estratégicos de legislatura:

❖ POLÍTICA LINGÜÍSTICA:

**Objetivo 1:** incorporar la perspectiva de género en el análisis sociolingüístico y promover la investigación en torno al género y el euskara.

**Objetivo 2:** construir un marco teórico, discurso, espacios de debate y conocimiento que facilite el conocimiento y las prácticas para aunar las políticas de igualdad (feminismo) con las políticas lingüísticas.

**Objetivo 3:** eliminación de lenguaje sexista, y, así, ofrecer recursos lingüísticos a favor de la igualdad.

**Objetivo 4:** teniendo en cuenta que la mayoría de las y los profesionales que trabajan en el ámbito del euskara son mujeres, mejorar sus condiciones laborales y dignificar su ámbito de trabajo; en este momento, además, hay que tener en cuenta que el COVID 19 ha incrementado las situaciones de desigualdad.

**Objetivo 5:** seguir desarrollar políticas de igualdad de HABE

❖ CULTURA:

**Objetivo 1:** analizar el ámbito cultural desde la perspectiva de género. Realización de diagnósticos.

**Objetivo 2:** canalizar acciones de coordinación y unificación en el ámbito cultural. Diseñar y compartir los modos (en los Museos y en centros de arte). Poner en vigor los planes de igualdad.

**Objetivo 3:** promover el empoderamiento de las mujeres en el ámbito cultural.

❖ DEPORTE:

**Objetivo 1:** incorporar la perspectiva de género en las políticas deportivas.

**Objetivo 2:** analizar el proyecto Mugiment desde la perspectiva de género e identificar los obstáculos para la no práctica de actividad física o deportiva por parte de mujeres y niñas inactivas y promover acciones para hacerles frente.

**Objetivo 3:** Promover la igualdad en las federaciones deportivas y realizar el seguimiento de sus acciones.

**Objetivo 4:** Combatir la violencia simbólica y física sufrida por las mujeres deportistas

**Objetivo 5:** analizar los servicios técnicos y médicos desde la perspectiva de género y adecuarlos a las diferentes necesidades de mujeres y hombres

**Objetivo 6:** realizar un análisis de la situación de las y los deportistas de alto nivel desde la perspectiva de género.

**Objetivo 7:** analizar la medicalización desde la perspectiva de género. Investigación sobre la influencia que tienen anabolizante y esteroides diferente en mujeres y en hombres.

**Objetivo 8.** Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en los estudios y actividades formativas del deporte.

**Objetivo 9.** Reducir las brechas profesionales entre mujeres y hombres en el deporte.

**Objetivo 10:** trabajar con las federaciones en el reconocimiento como deporte federado de las actividades deportivas desarrolladas por mujeres.

**Objetivo 11.** Establecer medidas que permitan seguir analizando, desde la perspectiva de género, los daños producidos por el Covid 19 en el mundo del deporte

**Objetivo 12:** apoyar a los agentes deportivos auspiciados por el Covid 19 para que puedan continuar en su actividad teniendo en cuenta la perspectiva de género.

**Objetivo 13.** Adecuar las políticas deportivas a la incidencia de Covid 19, incorporando la perspectiva de género

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

### ❖ ESTRUCTURA Y APOYO

- Hacer el Plan de Legislatura del Departamento 2022-2024
  - Hacer el Plan anual departamental, el seguimiento y la evaluación
  - Dinamizar los grupos de trabajo técnicos y políticos del departamento
  - Organizar talleres formativos
  - Introducir cláusulas de igualdad en las subvenciones, contratos y convenios y organizar reuniones para su seguimiento
- Presupuesto para la unidad de igualdad: 15.000€

### ❖ POLÍTICA LINGÜÍSTICA

- Dar seguimiento a la Comisión “Género y Euskera” creada dentro del Consejo Asesor del Euskara. Presupuesto: 20.000€
  - Becas BERDINTZEN para el impulso de la investigación que integre género y euskara. Presupuesto: 30.000€
  - JAKIN. Proyecto capas. Presupuesto: 45.000€
- Total: 195.000€

### ❖ PROMOCIÓN DE LA CULTURA

- Hacer el diagnóstico del sector cultural. Presupuesto: 5.000€
  - Empoderamiento de las mujeres. Diseñar actuaciones en los ámbitos de la música, las artes escénicas y la industria del libro. Presupuesto: 60.000€
  - NOKA: programa dirigido a mujeres cineastas. Presupuesto: 50.000€
  - AUKERA: programa. Presupuesto: 30.000€
  - Crear una herramienta Basque District of Culture and Creativity (dentro de las industrias creativas) para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad. Presupuesto: 20.000€
  - Acciones de coordinación. Presupuesto: 10.000€
- Total: 175.000€

### ❖ PATRIMONIO CULTURAL

- Desarrollo del plan de igualdad. Presupuesto: 50.000€

### ❖ ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

- Desarrollar una estrategia para integrar la perspectiva de género en el campo de la actividad física y el deporte. Presupuesto: 150.000€. Se prevén las siguientes actividades:
  - Campañas de sensibilización
  - Formación
  - Sensibilización para el personal de JFK
  - Organizar un congreso sobre género y deporte

- Seguir proporcionando el servicio ZURE TALDEKOAK GARA, servicio de prevención de acoso, abuso sexual y acoso por razón de sexo. Hacer divulgación
- Participar en foros especializados en mujeres y deporte
- Investigaciones: sobre la presencia y tratamiento en las redes sociales de las mujeres en el deporte, y en la Universidad sobre la violencia percibida y sufrida por las jóvenes vascas de entre 6 y 16 años mientras hacen deporte.

Total: 150.000€

El presupuesto total del departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres es de 585.000€

## HABE

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.

Con el inicio de la nueva legislatura fue aprobado el Programa de Gobierno 2020-2024 para la XII legislatura. En ese Programa y entre los objetivos de país se encuentra el Objetivo 5: Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género. En el Eje II Personas se encuentra el Área de actuación 13- Igualdad de género- desarrollado en compromisos e iniciativas.

Asimismo, en dicho Programa de Gobierno 2020-2024 para la XII Legislatura se recogen 3 compromisos en relación con el euskera: compromiso 118: incrementar el conocimiento del euskera y, sobre todo, incidir en los ámbitos socioculturales, económicos, digitales y en el sector público; compromiso 119: avanzar hacia el pleno respeto de los derechos lingüísticos y hacia una convivencia lingüística normalizada y compromiso 120: intensificar la colaboración interinstitucional con todos los territorios del euskera.

En cuanto a la planificación general de igualdad, la Comisión Interdepartamental para la igualdad del Gobierno Vasco es el órgano que acuerda los criterios para la elaboración de los planes departamentales de igualdad para la legislatura y en 2021 esta comisión ha aprobado la propuesta presentada por Emakunde.

Así, los Departamentos del Gobierno Vasco- HABE como organismo autónomo seguirá el criterio de los departamentos- diseñarán en 2022 el Plan para la Igualdad de la XII Legislatura para el periodo 2022-2024, tomando como marco de referencia el Programa de Gobierno de legislatura y el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE que sigue vigente.

Por lo tanto, la estructura, los ejes y los objetivos de ese futuro plan serán continuistas. Asimismo, se está tramitando en el Parlamento Vasco la modificación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Una vez se apruebe dicha modificación será de obligada integración en nuestra estrategia en materia de igualdad de género.

En referencia a nuestra estructura, la unidad de igualdad de HABE se creó y dotó pasada la mitad de la anterior legislatura, por lo que es necesario realizar un profundo trabajo de cara a la integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos administrativos de la entidad, tal y como lo han hecho los departamentos del Gobierno Vasco en la última década.

Todo el trabajo desarrollado por la unidad administrativa de igualdad tiene como objetivo el asesoramiento y apoyo para la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que se planifiquen y desarrollen en la organización.

El abordaje en materia de igualdad se estructura en el Eje BUEN GOBIERNO y en el avance en materia de igualdad en el AMBITO INTERVENCION SECTORIAL del organismo a través de los ejes de empoderamiento de las mujeres, transformar economías y organización social para garantizar derechos y vidas libres de violencia contra las mujeres.

#### ❖ **BUEN GOBIERNO:**

Todo el trabajo a desarrollar por la unidad de igualdad tiene como objetivo el asesoramiento y apoyo para la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que se planifiquen y desarrollen en la organización. Si bien en el año 2022 la unidad de igualdad continuará con esta labor de apoyo en todos los programas, en el punto 3 de este informe se refieren las actuaciones más relevantes.

#### ❖ **Ámbito sectorial de HABE**

Se trabajará en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en diferentes áreas de intervención sectorial del organismo autónomo - red de euskaltegis, producción de materiales didácticos, acreditación de nivel de euskera, formación del profesorado, uso de las nuevas tecnologías en el aprendizaje del euskera-.

HABE trabaja en estrecha y continua colaboración con los euskaltegis en todos estos ámbitos de trabajo. Por ello, en 2022 se llevará a cabo un diagnóstico para conocer las medidas y políticas para promover la igualdad de mujeres y hombres en los euskaltegis de la CAE.

- Los objetivos que pretendemos cumplir con este diagnóstico son los siguientes: Conocer y poner en valor las principales políticas y/o acciones desarrolladas hasta la fecha para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en los euskaltegis de la CAE.
- Identificar los principales retos, dificultades y oportunidades que actualmente existen para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en los euskaltegis de la CAE y formular posibles acciones y estrategias para combatirlos o aprovecharlos, recogiendo especialmente aquellas que puedan impulsarse sobre la base de las competencias y funciones de HABE.
- Contribuir al debate y diálogo en torno a la igualdad de mujeres y hombres en el ecosistema que generan los euskaltegis de la CAPV, conociendo las diferentes perspectivas y actitudes existentes en la actualidad en torno a este tema y promoviendo el intercambio entre ellas.

Los resultados de este diagnóstico definirán las líneas de intervención que se desarrollarán en el plan de legislatura en nuestro ámbito de intervención sectorial siempre en el marco de nuestras competencias.

- Promover la sensibilización sobre la igualdad y contra la violencia machista en la producción de materiales didácticos.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de la euskaldunización de personas adultas, y profesorado de euskaltegis implementando sesiones de formación específicas en el área de igualdad de género.
- Promover una oferta más adaptada a las necesidades de conciliación de las personas adultas a través de modalidades de aprendizaje semipresencial y del uso de plataformas virtuales, en colaboración con los euskaltegis, teniendo en cuenta la nueva situación creada por la COVID-19.

#### **ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL**

---

Teniendo en cuenta los datos señalados y la estrategia mencionada anteriormente, HABE considera prioritario avanzar en la integración de la perspectiva de género en la enseñanza del euskera a personas adultas. Por ello, y siguiendo la estrategia mencionada anteriormente en el 2022 priorizará las siguientes actuaciones:

- Incrementar el presupuesto destinado al desarrollo de políticas de igualdad y asignar 25.000 euros.
- Diseñar el Plan de Legislatura 2022-2024. En relación a la planificación en materia de igualdad es la Comisión Interdepartamental del Gobierno Vasco el órgano que acuerda los criterios para la elaboración de los planes para la igualdad de legislatura. En la reunión de 2021 se ha aprobado la propuesta presentada por Emakunde. Así, HABE como organismo autónomo y siguiendo el mismo criterio que los departamentos, diseñará en 2022 dicho plan tomando como marco de referencia el Programa de Gobierno de la legislatura y el VII de mujeres y hombres de la CAE que sigue vigente..
- Mejorar la sensibilización y formación del personal del organismo en materia de igualdad. Capacitar al personal mediante los cursos específicos del IVAP, Emakunde, departamento o a través de la formación interna tanto en mejora de la integración de la perspectiva de género en los distintos procedimientos administrativos o en formación relacionada con euskera y género.
- Aplicar las recomendaciones que se aprueben en el grupo de trabajo creado por Emakunde en 2021 en relación con la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos del organismo.
- Reforzar la comunicación en materia de igualdad y difundir a través del Foro para la igualdad de mujeres y hombres puesto en marcha en la plataforma Ikasten y dirigido a toda la plantilla del organismo todas las informaciones de interés en esta materia.

- Dar a conocer la unidad para la igualdad y sus funciones es imprescindible para el avance en materia de igualdad en la entidad para ello se difundirá el documento “Bases para la incorporación de la política de igualdad, estructuras, planificación y perspectiva de género en HABE” al personal que se incorpore al organismo. Este documento de acogida en materia de igualdad se actualizará con las novedades legislativas y de planificación. Por otra parte, se alimentará y actualizará la web de la unidad de igualdad creada en 2021.
- Avanzar en la recogida de datos desagregados por sexo y su cruce con otras variables en la recogida y explotación de datos en la enseñanza de euskera para personas adultas.
- Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la comunicación y en las campañas de la organización.

#### ❖ **En la política sectorial de HABE:**

- Se realizará un diagnóstico sobre las medidas, políticas y actitudes para la igualdad de mujeres y hombres en los euskaltegis de la CAE
- Integrar el análisis de la igualdad de género en las pruebas de certificación. Para ello se diseñará un formulario dirigido a analizar la igualdad de género en los audios, lecturas e imágenes de las pruebas de certificación. Diseñar y difundir directrices para la creación externa de pruebas.
- Promover la sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista en la producción de materiales didácticos. Para ello, la unidad de igualdad colaborará con el área de materiales facilitando información de manera continua. Dichos materiales serán utilizados por el alumnado y profesorado en su proceso de euskaldunización.
- En las secuencias didácticas o cuando así se requiera se recibirá informe o asesoramiento de la unidad de igualdad.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas de información y sensibilización para dar a conocer la actividad del sector de euskaldunización.
- En el servicio de biblioteca se realizará difusión de libros sobre feminismo e igualdad a través de la adquisición en su patrimonio bibliográfico de colecciones como Lisipe, Escafandra entre otros y dándole especial difusión a través de sus redes sociales.

#### ❖ **Vidas libres de violencia contra las mujeres**

- Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera. Aumentar la conciencia social sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres a través de los recursos que el organismo elabora para el aprendizaje y enseñanza del euskera.
- El Departamento de Gobernanza y Autogobierno ha aprobado en 2021 la Orden por la que se regula el procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Se realizarán aquellas actuaciones que pudieran derivarse de dicha Orden.

#### ❖ **Brecha salarial**

- Aplicación del *Acuerdo sobre medidas contra la brecha salarial y de inclusión de cláusulas de igualdad de retribución entre hombres y mujeres en la contratación pública* aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 5 marzo 2019 a través de la Resolución 42/2019.

EITB – Euskal Irrati Telebista, es un ente público de derecho privado. Fundado en 1982 por el Gobierno Vasco da sustento a la radio y televisión pública vasca.

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

La perspectiva de género es un concepto ampliamente desarrollado en EITB y sus Sociedades (Grupo EITB) desde hace más de diez años. Con anterioridad a 2010 se gestionaba la Igualdad de Género en coordinación con el Departamento de Cultura, pero a partir de ese año EITB adoptó mecanismos propios para gestionar de forma autónoma los Planes para la 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 avance y la situación de la igualdad en EITB con un nuevo diagnóstico que ha permitido elaborar el III Plan para la Igualdad de hombres y mujeres para el Grupo EITB para el período 2019-2022.

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

- El Contrato-Programa 2022-2025, en definición actualmente, recogerá el compromiso de EITB con la igualdad, de forma transversal y específica en múltiples ámbitos de actuación en los que EITB se compromete a poner en marcha proyectos para impulsar la igualdad dentro de la empresa y en sus contenido.
- La Estrategia 2030, en definición actualmente, marca las prioridades de EITB para los próximos años. La perspectiva de igualdad ha estado presente en las reflexiones para su elaboración y se ha plasmado en los proyectos que la definen, como, por ejemplo, la de impulsar la presencia de mujeres en la información y retransmisión deportiva .
- 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 ha procedido en los ejercicios 2019 y 2020 (3ª edición).

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

- Vertiente empresarial interna: la que se refiere a desarrollar políticas orientadas a garantizar y monitorizar la igualdad en las condiciones laborales de las y los profesionales de EITB. Entre otras, la evaluación periódica de los datos de brecha salarial, la tolerancia cero a conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o facilitar medidas de conciliación.
- Vertiente propia de medio de comunicación: la que se refiere a desarrollar contenidos no discriminatorios y con perspectiva de género. Entre otros, activar políticas proactivas para un uso del lenguaje inclusivo en cada medio, 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.

- Vertiente institucional: la que se refiere formar parte de las redes institucionales de impulso de la igualdad, puesto que somos a la vez parte de un entorno y agente transformador del mismo. Entre otros, Begira, comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación. Del trabajo desarrollado en este foro destacamos la elaboración del Código deontológico y de autorregulación para una publicidad y comunicación no sexistas en Euskadi, que han suscrito medios de comunicación, agencias de publicidad y comunicación de Euskadi.

Desde una perspectiva de análisis del contexto EITB se sitúa en posición máxima implicación con la igualdad respecto a otros 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 desarrollo de proyectos con perspectiva de género a lo largo del ejercicio 2021, EITB considera proyectos de gran interés:

- Dotación financiera para adquisición de derechos de deporte femenino y un desarrollo de la producción y comunicación con tratamiento reforzado. Destacar los siguientes casos más representativos:
  - Plazandreak (pelota). Competición de Pelota organizada y emitida por EITB que tiene como objetivo aportar su granito de arena para asentar las bases de esta modalidad, y reforzar su compromiso tanto con las mujeres deportista.
  - El compromiso con la mayor presencia de las mujeres en la información deportiva también se plasma detrás de los medios. Eitb cuenta con la única mujer comentarista de la Europa League.
- Financiación de nuevas series documentales o de ficción 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. Destacar los siguientes casos más representativos:
  - La serie "Irabazi Arte", que gira en torno a un equipo de fútbol femenino, y abordará temas y valores muy importantes para EITB, como las mujeres en el deporte, la solidaridad y la amistad.
  - El proyecto de un podcast feminista en [www.EITB.eus](http://www.EITB.eus).
- Desarrollar la política de adquisición y programación de los contenidos de la parrilla de ETB3 (canal para público infantil) 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 CAV con su correspondientes AMPAs.

## ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

---

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 activado para este período de 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 sus documentos estratégicos, tanto el Contrato Programa 2020-2025 y como la Estrategia 2030, ambos gestándose actualmente, en los que se recogen el compromiso explícito y proyectos específicos para avanzar en la igualdad. Desde el punto de vista de empresa, destacar que EITB va adaptando sus gestión a las nueva legislación y que la brecha salarial está calculada y auditada por AENOR anualmente en el Informe integrado de Estado de información de no financiera y Responsabilidad Social Corporativa 2020 del Grupo EITB y publicada en el portal de Transparencia de eitb.eus.

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.

- 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.
- 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

- Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de la Igualdad de mujeres y hombres.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- Vigilar la *igualdad salarial* entre hombres y mujeres de EITB.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa como indirecta entre mujeres y hombres que pudieran derivar de las categorías o grupos profesionales.
- Integrar la perspectiva de género en la *política de prevención, de salud laboral física y psicosocial*.
- 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.

- Incluir la perspectiva de género en los pliegos y en las contrataciones con empresas proveedoras.
- 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
- Continuar formando parte de las redes institucionales de impulso de la igualdad.

Programa 5: Contenidos.

- Potenciar que en los programas de producción de encargo se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos.
- 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).
- 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.
- Fomentar la presencia y el correcto tratamiento del deporte practicado por mujeres en la agenda informativa de todos los medios del Grupo EITB.
- Ampliar la inclusión de la perspectiva de género a la hora de seleccionar proyectos en el seno de la Comisión del Cine (6%).
- Garantizar que los contenidos de EITB dirigidos al público infantil sean adecuados y acordes con la igualdad de género.

- 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. De esta dirección depende la jefatura de Igualdad, responsable de poner en marcha el plan de igualdad.
- Dirección de Informativos de EITB (transversal): 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 jefaturas de Programas 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 EITB (transversal): para implementar la paridad de hombres y mujeres en el área de deportes y en la información y retransmisiones deportivas.
- Dirección de RR.HH.: para el desarrollo de los programas relacionados con esa área y liderazgo de la comisión de igualdad.
- 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 y hombres pruebas específicas de salud.
- 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 (transversal): 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.

## 12. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

El *DECRETO 18/2020*,<sup>43</sup> de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 15 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. 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   | 42.184.583 |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 2.049.000  |
| 7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo             | 2.540.549  |
| 7511. Turismo y Hostelería  | 12.969.375 |
| 7612. Comercio Interior   | 17.994.769 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> |            |
| KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo                           | 6.630.890  |
| 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19            | 40.000     |
| 4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo                     | 6.590.890  |

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.

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

En el presente documento se aportará una visión global de la estrategia del Departamento y, a su vez, se resaltarán aquellas medidas prioritarias para el ejercicio 2022.

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 149 compromisos y 714 iniciativas. Entre sus objetivos de País se encuentra “situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género”. Por ello, la estrategia del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo ha de estar dirigida a la consecución de este objetivo.

Se prevé elaborar el nuevo Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo para la XII Legislatura a lo largo del primer trimestre del 2022. Para ello, tal y como se acordó en la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres en julio de 2021, se tomará como referencia el Programa de Gobierno de la XII legislatura y el VII. Plan para la Igualdad de la CAE.

Para la determinación de las prioridades del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se realizará un cruce entre las iniciativas del Programa de Gobierno y el VII Plan

<sup>43</sup> <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

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 estarán 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 partirá 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 activará un proceso participativo para la planificación en el que participarán 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 que se definirán en el futuro Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo para esta legislatura se volverá a poner especial atención en:

#### ❖ **ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO**

- **Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.**
  - Se dotará 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 2021 y se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- **Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.**
  - Se continuará el proceso de trabajo para analizar las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en ayudas y contratos, así como en los convenios suscritos por el Departamento, 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.

#### ❖ **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. Esta labor quedó postergada por el impacto de la crisis sanitaria y se retomará durante el año 2022, ya que resulta imprescindible contar con un diagnóstico que posibilite incentivar la igualdad de género en el sector a través del desarrollo de un “Programa de igualdad en las empresas turísticas”, iniciativa incluida en el Compromiso 41 - “Euskadi-Basque Country turístico seguro, sostenible y responsable”.
- 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.

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2022 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 1.500 euros.
- Se seguirá trabajando en la integración la perspectiva de género en los presupuestos. Se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Se formará al personal técnico sobre cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones. A su vez, 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 iniciará un proceso para desarrollar un “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Para ello, se elaborará un diagnóstico sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y principales brechas, y se identificarán las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género detectadas. Uno de los principales objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico. El presupuesto para la elaboración del diagnóstico será de 30.000 euros.

#### – Comercio

En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio 2021 se ha incorporado en la valoración de las solicitudes una puntuación máxima de 7 puntos sobre 100 puntos posibles, para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto:

- El proyecto se planifica, desarrolla y evalúa desde la perspectiva de género: hasta 5 puntos.  
Si la entidad solicitante ha incorporado a lo largo del proyecto la perspectiva de género, es decir, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad, así como el establecimiento de criterios e índices evaluables que identifiquen y permitan la valoración de su inclusión en el proyecto.
- Acreditación de que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante existe paridad de géneros entre sus miembros: 2 puntos.

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.

Para aportar una visión global de la estrategia de Kontsumobide para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres hay que analizarlo desde dos perspectivas: desde la perspectiva de la administración y los parámetros del buen Gobierno y desde la perspectiva específica del ámbito del Consumo.

Desde la perspectiva del Buen Gobierno cabe señalar que el plan de igualdad fue definido en 2018 desde el conjunto de Departamento de Turismo, Comercio y Consumo y, en este sentido, las actuaciones que afectan a nivel organizativo y al colectivo de personas que forman el organismo han sido definidas en consonancia con las del resto de ámbitos del Departamento, que a su vez, siguen los parámetros del X Programa de Gobierno y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Dicha estrategia se concreta en las siguientes acciones específicas:

- **Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad** dotando de presupuesto específico a la Unidad Administrativo de Igualdad.
- **Formar a todo el personal incluido el personal político.**
- **Integrar la perspectiva de género en los presupuestos** realizando la evaluación previa de impacto de género para la elaboración de presupuestos.
- **Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.**
- **Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.**

Desde la perspectiva sectorial del ámbito del consumo el Instituto va a trabajar en 2 ejes definidos en el plan de igualdad departamental adaptados al ámbito del consumo: por un lado, apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político y; por otro, conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias.

Para ello, se considera que de las líneas de actuación para el año 2022 deben impulsarse acciones:

- LINEA 2: Informar y formar de manera ágil y eficaz: la información y la educación en materia de consumo se consideran instrumentos imprescindibles para poder prevenir y reducir los conflictos en el ámbito del consumo, facilitar su resolución y fomentar actitudes responsables de las personas consumidoras y usuarias, que con estas herramientas serán partícipes de su propia protección. Así se logrará disminuir la brecha digital y se impulsará el empoderamiento.
- LINEA 6: Reforzar la visibilidad de consumo: La protección de la persona consumidora y usuaria no sólo exige desarrollar herramientas útiles y eficaces para ello, sino que también es necesario realizar una labor formativa para que las personas que realizan actos de consumo las conozcan. El trabajo que se realiza a nivel de Instituto debe llegar a la ciudadanía para que esté formada e informada e intervenga en el mercado con la mayor protección posible y evitar así los conflictos que pudieran perjudicarles.

A modo de resumen, se trata de que los servicios de Kontsumobide sean percibidos como una herramienta útil y eficaz para solucionar e incluso prevenir los conflictos en el ámbito del consumo para así ofrecer una protección integral a la persona consumidora y usuaria, para lo que es imprescindible que esté debidamente formada e informada.

Tal y como se ha señalado a lo largo del informe no existen acciones concretas cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad pero existen acciones que si pueden incidir favorablemente en la consecución del objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Podemos destacar:

- Formación del personal de Kontsumobide: tal y como se contempla en la estrategia de buen gobierno que el personal del organismo esté formado es una de las piezas fundamentales para poder integrar el objetivo de la igualdad de género de forma transversal en todas las actuaciones del Instituto. Kontsumobide pone a disposición de quienes lo soliciten un curso específico en materia de igualdad de género al año, además de 2 acciones formativas en otras materias que puedan favorecer dicho objetivo.
- Campañas de sensibilización e información: Uno de los ejes en los que trabaja el instituto es el de formar e informar a la persona consumidora y usuaria sobre los servicios que ofrece el Instituto y los derechos y obligaciones en materia de consumo. Para ello, se realizan campañas sobre temas de interés en el momento para que, con una formación e información suficiente, las personas que intervienen en el ámbito del consumo puedan tener herramientas para ser dueños de su propia protección, ser capaz de afrontar los conflictos que surjan e incluso evitarlos. Esta labor formativa e informativa tiene una incidencia directa en el empoderamiento de las mujeres y puede contribuir a disminuir aspectos como la brecha digital, cuestión de especial incidencia en tiempos del COVID. Además, el Instituto ha trabajado durante el ejercicio 2021 y lo seguirá haciendo en 2022 en fortalecer los canales de interacción con la ciudadanía, para que éstos sean accesibles y ningún colectivo, especialmente los más vulnerables, queden desprotegidos.
- Estudios: Para el ejercicio 2022 se ha previsto la realización de estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.
- Formación a personas consumidoras y usuarias: Kontsumobide destina una parte de su presupuesto a la formación de distintos colectivos, desde los más jóvenes al colectivo especialmente vulnerable de los mayores. En el mismo sentido que lo señalado en el apartado segundo, la formación es una herramienta imprescindible en la protección de todas las personas consumidoras y usuarias.

## 7. CONCLUSIONES

La crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19 plantea unos retos importantes a los presupuestos generales 2022. Una pandemia, y unas consecuencias que afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres, a personas mayores, con trabajos precarios o informales, migradas, en situación de pobreza, .... Así, es ahora, más importante si cabe que antes, mirar a esta nueva realidad desde un enfoque de género e interseccional de forma que las políticas públicas pongan en el centro la sostenibilidad de la vida, neutralicen los efectos negativos y permitan avanzar hacia el camino de la igualdad sin dejar a nadie atrás.

El Gobierno Vasco, en las directrices presupuestarias 2022, plantea un ejercicio más, unos presupuestos expansivos que, esta vez, conduzcan a la consolidación de la salida de la crisis y la reparación de los impactos negativos derivados de la pandemia tanto en las estructuras sociales como institucionales. En este sentido, los presupuestos que presentan retos asociados a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y a abordar la transición tecnológica-digital, energético-climática y la social-sanitaria desde una perspectiva del bienestar inclusivo marcada por el reto demográfico. En lo que respecta a esto último, orienta los presupuestos 2022 a:

- Reforzar el sistema sanitario para recuperar el nivel y la calidad del servicio sanitario y prepararlo para hacer frente a potenciales emergencias sanitarias partiendo de las lecciones aprendidas derivadas de la COVID-19.
- Atender a las necesidades de los hogares y colectivos más vulnerables reforzando los mecanismos de atención sociosanitarios. Entre estos colectivos están sobrerrepresentadas las mujeres, las familias monoparentales, las mujeres víctimas de violencia de género y las personas en riesgo de exclusión social.
- Garantizar un sistema educativo equitativo y que no deje a nadie atrás.
- Apoyar el tejido empresarial, y muy especialmente a las pymes.
- Potenciar las políticas de empleo y de formación.
- Apostar por el empleo de calidad que posibilite el desarrollo de proyectos de vida dignos.
- Conciliar la vida familiar y laboral, y salarios justos que garanticen la igualdad de mujeres y hombres. El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales elaborará, con el liderazgo de Emakunde, un nuevo Plan contra la Brecha Salarial e impulsará un Pacto Social de los Cuidados.
- Dar respuesta adecuadas a las necesidades de las personas migrantes que llegan a Euskadi en busca un futuro mejor.

Se mantiene el compromiso explícito de seguir avanzando en el diseño de los presupuestos con enfoque de género. Un proceso de largo recorrido en el Gobierno Vasco y en el que participan activamente todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios y los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido analizar el 84% del presupuesto total de la CAE. No obstante, este camino es complejo por el cambio de paradigma que implica, y por ello requiere de tiempo y determinación. En este sentido, el Departamento de Economía y Hacienda plantea para estos presupuestos 2022, el diseño de una estrategia que permita dar un nuevo impulso al proceso de presupuestación con enfoque de género para lo cuál contará, entre otros, con el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales al cuál está inscrita Emakunde.

En cuanto al presupuesto general de la CAE de 2022, se constata, respecto a los presupuestos de 2021, un ligero incremento en las cuantías identificadas para combatir la brecha salarial y la violencia machista. En concreto, al menos, el 0,68%, se va a destinar a combatir la brecha salarial, y, al menos, el 0,22% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a la lucha contra la violencia machista. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza e EITB, con la ejecución de sus planes de igualdad. Contribuyen también a la lucha contra la violencia machista, 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 constatar que, al menos, el 9,2% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a actuaciones que incorporan, en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2022. Además, es de señalar que, junto a estos porcentajes, habría que

considerar el esfuerzo realizado por el personal de la Administración para el desarrollo de las actuaciones anteriores y cuyo presupuesto está contemplado en el capítulo I así como los gastos de funcionamiento necesarios para su ejecución contemplados en el capítulo II.

|   |   |
|---|---|
| Fdo.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde<br>Dirección de Presupuestos<br>Departamento de Economía y Hacienda | Fdo.: Zaloa Urbizu Sierra<br>Unidad Administrativa de Igualdad<br>Dirección de Servicios<br>Departamento de Economía y Hacienda |
|---|---|

## 8. ANEXOS

## 8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

La Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda solicita y recopila los formularios e informes que se detallan, necesarios para avanzar en el diseño de los presupuestos con enfoque de género y para la elaboración del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales.

### 1. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS

---

Por una parte, cumplimentan un formulario (P-Gen) por cada programa presupuestario que 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
  - 4.4 Análisis presupuestario y la incorporación de la perspectiva de género en su planificación
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

Por otra, realizan un informe que consta de cuatro apartados:

1. Diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen las actuaciones principales del Departamento
2. Estrategia general
3. Actuaciones relevantes

### 2. ENTES PÚBLICOS DE DERECHO PRIVADO: GRUPO EITB Y GRUPO OSAKIDETZA

---

Ambos cumplimentan un informe que cuenta con la siguiente estructura:

1. Diagnóstico desde la perspectiva de género
  - a. Dirigido a la población destinataria de los servicios del ente
  - b. Dirigido al personal al servicio del ente
2. Estrategia general para fomentar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres
3. Actuaciones relevantes.