

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2023

Departamento de Economía y Hacienda

20 de octubre de 2022

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	6
2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2023.....	9
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	11
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	26
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.	27
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	34
6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL.....	38
6.2. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”	44
6.3. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS	51
6.4. ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD	53
6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, GRUPO EITB, OSAKIDETZA, GRUPO SPRI Y URA	70
7. CONCLUSIONES	170
8. ANEXOS	171
8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS	172
8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	173

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2021.....	12
Tabla 2. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo.	27
Tabla 3. Presupuestos Generales de la CAE 2023 por secciones.	34
Tabla 4. Presupuesto analizado por departamentos.	36
Tabla 5. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi.	39
Tabla 6. Evolución de la Brecha Salarial EITB. 2017-2021	42
Tabla 7. Actuaciones en el eje de intervención "Vidas libres de violencia contra las mujeres".	44
Tabla 8. Excenciones por estudios universitarios a mujeres víctimas de violencia de género en la UPV/EHU. 2021-2022	49
Tabla 9. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.	51
Tabla 10. Actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres.	54
Tabla 11. Acciones positivas de igualdad por departamentos.....	64
Tabla 12. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.....	70
Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.....	75
Tabla 14. Porcentaje de plazas reservadas para mujeres.	76
Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Trabajo y Empleo.....	81
Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.....	89
Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.....	97
Tabla 18. Presupuesto analizado. Departamento de Economía y Hacienda.	107
Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.....	116
Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes.	125
Tabla 21. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Salud.	130
Tabla 22. Fisioterapia de Atención Primaria por sexo y territorio.	136
Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.....	142
Tabla 24. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.	154
Tabla 25. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.....	164

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Tasa de natalidad en la CAE.....	13
Ilustración 2. Evolución del Índice de Igualdad de Género en la CAE comparado con la media de la UE de los 27 países. 2010-2019	14
Ilustración 3. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2017-2019	15
Ilustración 4. Pacientes positivos por COVID-19 por sexo. 2021-2022 (hasta 31/08)	15
Ilustración 5. Población en situación de pobreza y exclusión social o en riesgo de sufrirlo en el País Vasco. Tasa AROPE.	23
Ilustración 6. Hogares que no pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada en el País Vasco.....	23
Ilustración 7. Presupuesto analizado en función de su relevancia al género.	37
Ilustración 8. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de planificación con perspectiva de género.....	52

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 Emakunde¹ 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.

¹ <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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, 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, y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, 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, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.”

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 2023. 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 2023.

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 2023 aprobadas en el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 14 de junio de 2022, 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 2023, se enmarcan en el objetivo de profundizar la recuperación de la crisis ocasionada por la pandemia sanitaria y amortiguar las consecuencias derivadas de la invasión rusa de Ucrania y, al mismo tiempo, impulsar el proceso de transformación y modernización de la economía vasca, haciéndola más sólida, inclusiva y resiliente. En estos momentos, además, la actuación pública tiene que añadir a los factores desequilibrantes ya conocidos, el impacto de la inflación que afecta especialmente a los hogares de rentas más bajas y las empresas más intensivas en energía. A largo plazo, los presupuestos de 2023 no abandonan el foco de las megatendencias a las que Euskadi se enfrenta en las próximas décadas; la triple transición tecnológico-digital, energético-climática y sanitario-social marcada a su vez por la transición hacia una recuperación demográfica. Todo ello bajo el compromiso del Gobierno Vasco con la estabilidad presupuestaria.

A pesar de los numerosos e importantes avances en igualdad de género, continúan persistiendo desigualdades sobre las que es necesario seguir incidiendo, no sólo por el valor que tiene en términos de justicia social, sino también por las graves consecuencias que los desequilibrios tienen sobre el aumento de la competitividad y la generación de empleo y riqueza. En este sentido, el Gobierno Vasco continúa apostando firmemente y desarrollando la presupuestación con enfoque de género. De hecho, y para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios, Grupo EITB, y Osakidetza han remitido al Departamento de Economía y Hacienda un informe en el que explican la estrategia global y sus prioridades de actuación para el próximo ejercicio. Además, como en ocasiones anteriores, y con el ánimo de realizar un seguimiento en el tiempo, se les ha pedido que sinteticen las actuaciones que prevén realizar en el marco del III eje de intervención del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y aquellas a implementar contra la “Brecha Salarial” para los presupuestos 2023. Como novedad, para la elaboración de los presupuestos 2023 se han sumado a este proceso el Grupo SPRI y URA.

Por otra parte, los Departamentos, en virtud del artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, han elaborado sus propios Planes de Igualdad 2022-2024 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. Además, todos los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios han cumplimentado los formularios P-Gen de análisis desde la perspectiva de género de sus programas presupuestarios.

Con todo ello, se han podido analizar 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, Osakidetza, el Grupo SPRI, y URA.

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Los efectos de la invasión de Ucrania por parte de Rusia están suponiendo una amenaza a la recuperación iniciada tras la pandemia de la Covid-19. Tras un 2021 con importantes tasas de crecimiento y perspectivas de continuidad en 2022, el conflicto bélico ha cambiado totalmente el panorama económico. La incertidumbre impera ahora en la economía mundial, principalmente en Europa, en el que se espera un periodo de escaso crecimiento y elevada inflación. La incertidumbre sobre el futuro y el continuo incremento de los precios implicarán recortes en el poder adquisitivo de las familias².

Estas familias están compuestas por mujeres y/o hombres que parten de una posición y situación diferente 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, hay que 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, en el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

Por ello, en este apartado y partiendo de este contexto, se va a analizar el impacto diferenciado de la situación socioeconómica 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.

² Coyuntura en un click: boletín Julio 2022.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/clic/es_clic/adjuntos/clic0722.pdf

ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

A 1 de enero de 2021, 2.193.199 personas residían en la CAE de las cuales 1.129.158 son mujeres (51,5%) y 1.064.041 son hombres (48,5%). Se mantiene la proporción respecto a años anteriores, aunque se observa una breve reducción en el cómputo global (5.972 residentes menos).

Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2021

Edad	Población	%	Mujeres		Hombres		Ratio Sexo (M/H)
			Número	%	Número	%	
≥ 65	504.053	23%	288.716	26%	215.337	20%	1,34
20-64	1.289.412	59%	646.855	57%	642.557	60%	1,01
≤ 19	399.734	18%	193.587	17%	206.147	19%	0,94
Total	2.193.199	100%	1.129.158	51,5%	1.064.041	48,5%	1,06

Fuente: Eustat

Por tramos de edad, se observa, de manera especial, la concentración tanto de las mujeres como de los hombres en el tramo de los 20 a los 64 años, tres veces más que la población menor de 19 años. Aunque las mujeres son minoría en las edades tempranas, a medida que van avanzando en la edad van adquiriendo protagonismo hasta ser la mayoría en la tercera edad. La falta de relevo generacional indica un envejecimiento progresivo de la población que se acentúa más en el caso de las mujeres.

A pesar de la sobremortalidad provocada por la pandemia de COVID-19, desde 1976 la esperanza de vida se ha incrementado en las mujeres en 9,4 años y en los hombres en 11,1 años. Por otra parte, la diferencia entre las esperanzas de vida de ambos sexos se ha reducido a 5,6 años desde la máxima de 8,7 que se dio hace 25 años.

En el primer trimestre de 2022³, el número de nacimientos de la C.A. de Euskadi fue de 3.287, lo que supuso un descenso del 1,1% respecto al mismo período del año anterior. Según la edad de la madre, las mujeres de 35-39 años ocupa la primera posición con el 35,5% de los nacimientos. A continuación, se sitúa el grupo de 30-34 años, con el 32,9%. Destacar que el número de nacimientos de madres con 40 o más años supone el 12,6% del total, valor superior al 11,8% de nacimientos de madres entre 25 y 29 años.

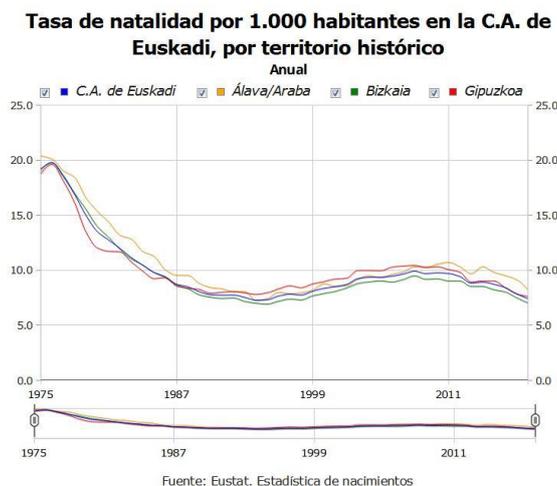
La edad de la maternidad de las madres solteras es inferior a la del conjunto de las madres, destacando que el 10,5% de ellas tenía menos de 25 años (este porcentaje es del 7,3% en el total de las madres). En el 28,4% de los nacimientos ocurridos en la C.A. de Euskadi durante los tres primeros meses del año 2022, la madre tenía nacionalidad extranjera, porcentaje 2,6 puntos porcentuales superior al del mismo trimestre de 2021.

³ Fuente: notas de prensa del Eustat

https://www.eustat.eus/elementos/los-nacimientos-descendieron-un-11-en-el-primer-trimestre-de-2022-en-la-ca-de-euskadi/not0020116_c.html

https://www.eustat.eus/elementos/la-pandemia-ha-hecho-que-la-esperanza-de-vida-de-los-hombres-disminuya-en-06-anos-y-la-de-las-mujeres-en-05-anos-en-2020/not0019279_c.html

Ilustración 1. Tasa de natalidad en la CAE



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:

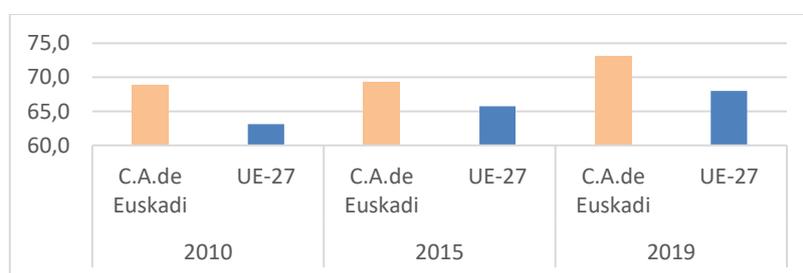
- para el año 2026 se prevé una pérdida de casi 102.000 personas respecto a 2013. Supone una tasa anual media de -3,7
- el pronóstico de esperanza de vida al nacer para el año 2025 es de 82,6 años para los hombres y de 88,4 años para las mujeres, lo que representa incrementos de 3,4 y de 2,7 años en 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 “sobre envejecimiento” 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.

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA C.A. DE EUSKADI

El Índice de igualdad de género es un indicador sintético que resume en una escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total, las inequidades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal. En su composición figuran 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones, que se dividen, a su vez, en 14 subdimensiones.

Eustat⁴ elabora el Índice de Igualdad de Género (IIG) de la C.A. de Euskadi empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), lo que permite comparar los avances en igualdad de género en Euskadi con la referencia que ofrecen la Unión Europea y los 27 países de la misma, así como su evolución a lo largo de los años (2010, 2012, 2015, 2017 y 2019).

Ilustración 2. Evolución del Índice de Igualdad de Género en la CAE comparado con la media de la UE de los 27 países. 2010-2019

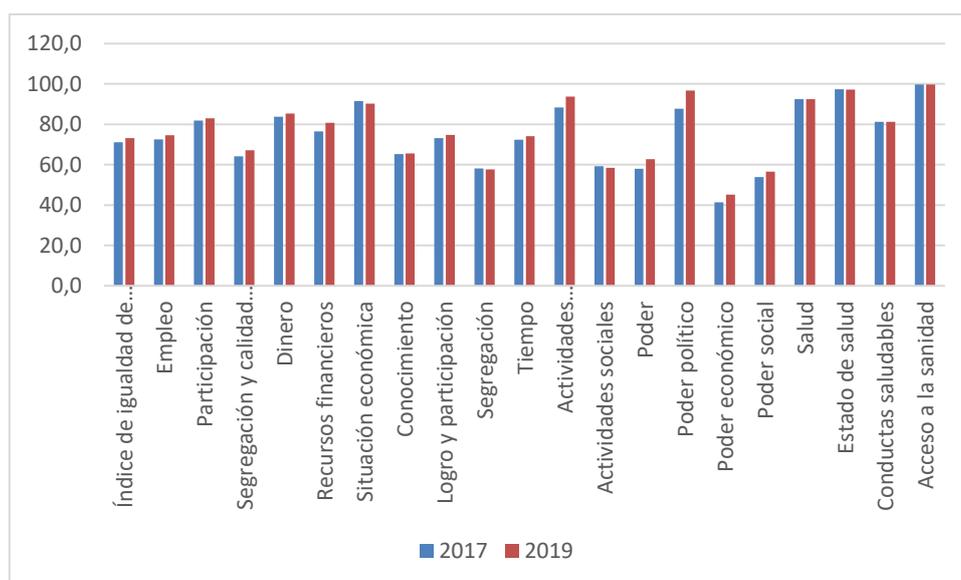


Fuente: Eustat

En Euskadi, los datos obtenidos en 2019 muestran que la igualdad es mayor en el campo de la salud y el dinero; y que resulta sensiblemente menor en el del poder o en el del conocimiento. De hecho, en algunos aspectos, como el acceso a la sanidad, los índices sintéticos que se vienen alcanzando en Euskadi, 99,8 puntos en 2019, hablan de una igualdad prácticamente plena entre ambos sexos. En la dimensión en la que más se aprecia la desigualdad es la relativa al poder, sobre todo en su vertiente económica, que constituye una subdimensión cuyo índice compuesto se sitúa en 48,8 puntos, muy lejos de la igualdad plena. También la segregación por áreas de conocimiento del alumnado universitario, se queda en los 57,6 puntos, lo cual informa de que las mujeres se siguen matriculando mucho más frecuentemente que los hombres en las titulaciones tradicionalmente femeninas: la educación, la salud, el bienestar y las artes y las humanidades. En términos relativos, los resultados de la C.A. de Euskadi son mejores que los del conjunto de la Unión Europea en todas las dimensiones y la mayoría de las subdimensiones en que se divide el IIG. Sin embargo, hay tres subdimensiones en las que Euskadi se ha quedado atrás. En dos de ellas, el uso del tiempo para actividades sociales y el poder social, el índice de igualdad de la C.A. de Euskadi se ha situado consistentemente por debajo del de la UE-27 desde 2010. Por el contrario, en el tercer caso, que atañe al poder económico, los valores actuales de Euskadi se sitúan por debajo de los europeos como consecuencia del retraso que se ha venido acumulando a lo largo de la pasada década. Si en 2010, el índice que mide la igualdad en el poder económico en Euskadi superaba en un 33% al europeo, en 2019 se encuentra un 8% por debajo de aquel.

⁴ Fuente: https://www.eustat.eus/elementos/el-indice-de-igualdad-de-genero-de-la-ca-de-euskadi-sigue-mejorando-y-se-situa-en-731-puntos-sobre-100/not0019893_c.html

Ilustración 3. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2017-2019

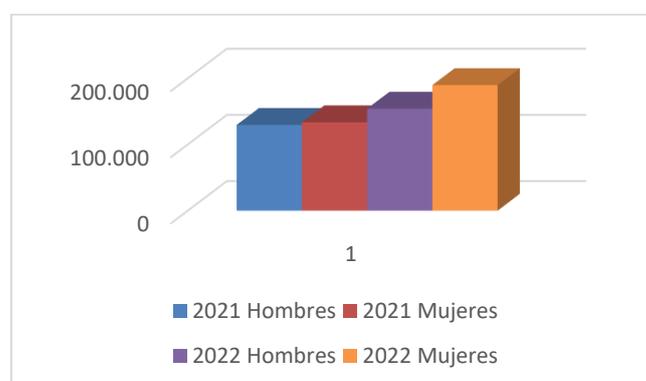


Fuente: Eustat

LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Según datos del Eustat⁵, la población afectada por la COVID-19 se ha incrementado respecto a 2021, con una tendencia mayor en las mujeres.

Ilustración 4. Pacientes positivos por COVID-19 por sexo. 2021-2022 (hasta 31/08)



Fuente: Osakidetza

En el 2020, el 51% de las hospitalizaciones correspondieron a los hombres y el 49% a las mujeres. Si se excluyen los casos de atención por parto, embarazo y puerperio, los hombres alcanzaron el 55%, diez puntos porcentuales más que las mujeres (45%). Además, casi la mitad de las personas que fueron hospitalizadas tenían 65 y más años

⁵ Fuente: nota de prensa Eustat

https://www.eustat.eus/elementos/en-2020-en-los-hospitales-de-agudos-de-la-ca-de-euskadi-bajaron-las-hospitalizaciones-pero-aumento-la-estancia-media-y-la-mortalidad/not0019251_c.html

y, entre ellas, el 56,6% se sitúa en el tramo de 65-79 años, siendo los 72 años la edad más frecuente en los hombres y 86 en las mujeres.

El descenso de los ingresos hospitalarios afectó a todos los grandes grupos de enfermedades, manteniéndose como las dos principales causas de hospitalización las enfermedades digestivas (13%) y las circulatorias (12,6%); a continuación, les siguieron, con un peso similar, los tumores (9,5%), los traumatismos y lesiones (9,3%) y aparato respiratorio (9%).

Los hombres y las mujeres coincidieron en las dos principales causas de hospitalización, pero con una prevalencia mayor en los hombres tanto en las enfermedades del aparato digestivo (14,6%) como circulatorio (14,5%).

Entre las mujeres, los episodios de embarazo, parto y puerperio, pese al descenso de estos últimos años, continuaron siendo el motivo más frecuente de atención hospitalaria (15,5%), seguidos por las enfermedades digestivas (11,2%) y las circulatorias (10,7%).

Los grupos de enfermedades y las causas específicas responsables de los ingresos más frecuentes en la población de 0 a 14 años fueron las de origen perinatal (trastornos por baja edad gestacional y bajo peso al nacimiento) y las respiratorias (hipertrofia de amígdalas y adenoides); de 15 a 44 las atenciones por parto y embarazo, en el caso de las mujeres, y en los hombres los traumatismos y lesiones (esguince ligamento cruzado rodilla); de 45-64 años destacaron las digestivas (hernia inguinal) en los hombres y los tumores (mama y útero) en las mujeres; de 65 y más años, sobresalieron las enfermedades circulatorias (insuficiencia cardíaca), seguidas de las digestivas (cálculos biliares).

Si no se tuviera en cuenta la asistencia por motivo de embarazo, parto y puerperio, la edad media de las personas hospitalizadas fue de 62 años; por encima de ésta, la más elevada correspondió a las enfermedades circulatorias, tanto en hombres (70 años) como en mujeres (76 años). Los hombres, por lo general, ingresaron en el hospital a una edad más temprana que las mujeres, siendo el caso más notorio el grupo de traumatismos y lesiones (54 años de los hombres frente a los 67 años de las mujeres).

Respecto a las prácticas saludables relacionadas con la actividad física,, según indica el informe Cifras 2021⁶ elaborado por Emakunde, el 71,5% de la población de 15 y más años en la CAE no es sedentaria. Las mujeres, además de presentar unas mayores tasas de sedentarismo, también dedican menos tiempo semanal al ejercicio físico que los hombres: respecto al tiempo dedicado a caminar para desplazarse, unos 36 minutos semanales menos de media; y en cuanto a la dedicación al ejercicio físico en tiempo de ocio, la diferencia llega a casi las 2 horas semanales (1 hora y 52 minutos). Por otra parte, más del 40% de las mujeres ocupadas pasan sus jornadas laborales sentadas gran parte del día (282.000 mujeres) aunque también es muy frecuente que realicen su actividad principalmente de pie, sin realizar grandes desplazamientos o esfuerzos (265.700 mujeres). El 4,3% de las mujeres (29.100) realiza tareas que requieren de un gran esfuerzo físico, mientras que este tipo de trabajos físicos intensivos se eleva al 11,5% en los hombres.

EDUCACIÓN⁷

El alumnado total en la enseñanza reglada del curso 2019/2020 difiere en su participación en función del nivel y el sexo. En la educación obligatoria (hasta la ESO) la participación de niñas y niños es equilibrada, ya que la proporción ligeramente superior masculina se debe a una mayor presencia poblacional en esas edades. Sin embargo, el análisis de la Formación Profesional, como viene siendo habitual, está desproporcionadamente masculinizado. El mayor desequilibrio se constata en Formación Profesional Básica, con un 27,6% de mujeres, y que a pesar de haber aumentado en alumnado general respecto a 2019 (130 más), ve reducida la participación

⁶ Informe Cifras 2021:

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2021.pdf

⁷ Informe Cifras 2021

de mujeres (23 mujeres menos). También tiene un peso menor la presencia de mujeres en grado medio (34,6%) y grado superior (36,3%). Por el contrario, la participación de las mujeres en los estudios universitarios (54,0%) y Bachillerato (54,7%) refleja una realidad bien diferente.

- Formación Profesional de Grado Medio. Este grado formativo sigue incrementando su alumnado año tras año. El 34,6% de estas matriculaciones corresponden a mujeres, es decir 5.230 (82 más que el curso previo), y 9.872 a hombres (288 más). Globalmente, la participación de las mujeres se ha reducido en tres décimas, manteniéndose así la brecha en este nivel educativo. Analizando los datos por familias profesionales, concluir que se mantienen las especialidades masculinizadas y feminizadas en función de roles y estereotipos de género:
 - Especialidades más masculinizadas (por encima del 80% de chicos): estarían, Instalación y mantenimiento (96,2%), Electricidad y electrónica (95,9%), Transporte y mantenimiento de vehículos (95,4%), Marítimo pesquera (94,8%), Fabricación mecánica (94,0%), Informática y comunicaciones (92,3%), Madera, mueble y corcho (86,3%) o Agraria (81,8%).
 - Especialidades más feminizadas (por encima del 80% de chicas): Imagen Personal (89,1%), Servicios socioculturales y a la comunidad (80,3%).
- Formación Profesional de Grado Superior. Las matriculaciones han aumentado en un 2,6% respecto al curso anterior. El 36,3% del alumnado son mujeres (que incrementan su presencia 0,5 puntos porcentuales en relación a 2018/2029) y el 63,7% hombres (reduciéndose su peso en la misma proporción). El alumnado de grado superior es significativamente mayor que el de grado medio (6.914 personas de diferencia). En cuanto a las preferencias del alumnado, las elecciones siguen atendiendo a las estructuras de roles y estereotipos de género asignadas a cada sexo analizadas anteriormente:
 - Especialidades más masculinizadas (por encima del 80% de chicos): estarían, Marítimo pesquera (97,1%), Transporte y mantenimiento de vehículos (94,4%), Instalación y mantenimiento (93,1%), Electricidad y electrónica (91,8%), Energía y agua (90,4%), Fabricación mecánica (87,1%), Informática y comunicaciones (85,2%).
 - Especialidades más feminizadas (por encima del 80% de chicas): Imagen Personal (94,5%), Textil, confección y piel (88,0%).
- Alumnado con necesidades educativas especiales. El porcentaje de varones integrados en el sistema educativo con necesidades educativas especiales es 2 puntos porcentuales superior al de mujeres (3,4 en el caso de hombres y 1,4 en el de mujeres). En todas las etapas educativas, la proporción de los hombres es superior salvo en el caso de la FP básica donde las mujeres muestran un mayor grado de integración (0,6 puntos porcentuales más que el de los hombres), siendo además la etapa donde la proporción de este alumnado es superior al de resto de etapas. La Formación Profesional de grado superior es la etapa formativa donde la presencia del alumnado integrado tiene la menor presencia, especialmente de las mujeres (0,3).
- El alumnado con necesidades educativas especiales integrado en la CAE suma 9.013 personas. Por niveles educativos, primaria concentra la mayor parte del alumnado, el 45,6% (4.114), seguido de la E.S.O con el 29,0%. Las diferencias entre mujeres y hombres en todas las etapas educativas siguen siendo muy significativas, esto es, la presencia de los hombres es superior al 70% en todas las etapas y alcanza el 79% en el caso del FP de Grado Medio.

Respecto a los estudios del euskera⁸, 20.000 mujeres (66%) y 10.293 hombres se han matriculado, durante el curso 2020/2021, en los 103 euskaltegis de la C.A.E. El mayor interés de las mujeres por aprender o mejorar el nivel de euskera puede tener relación con la segregación horizontal existente en el mundo laboral, el rol diferenciado que, en general, asumen en los cuidados y la participación mayoritaria de las mujeres en iniciativas relacionadas con la formación continua, el desarrollo de las propias competencias o la cultura.

⁸ Fuente: Informe HABE presupuestos 2023

DERECHOS HUMANOS, VÍCTIMAS Y DIVERSIDAD

Según informa el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en el 2020, eran 287 las víctimas del terrorismo, de las cuales 165 eran mujeres (58%) y 122 hombres (42%). El total de víctimas de terrorismo que recibieron atención directa entre octubre de 2021 y julio de 2022 han sido 96 mujeres (78%) y 17 hombres (14%). Las personas vinculadas a procesos de resocialización han sido 2 hombres.

En cuanto a las víctimas de vulneraciones de derechos humanos durante el año 2022, se tramitaron 573 expedientes, de los cuales 46 han obtenido reconocimiento de víctima, 40 hombres (90%) y 6 mujeres (10%). El total de personas víctimas de vulneraciones de derechos humanos que han recibido atención directa entre junio de 2021 y octubre de 2022 han sido 3, mujeres 3 (22%), y 11 hombres (78%).

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 en colaboración directa con distintas entidades del tercer sector (actualmente la componen 11 organizaciones sociales), atendió, durante el 2021, 54 casos, de los cuales 27 han sido denuncias realizadas por hombres (50%), 27 por mujeres (50%), En total se atendieron 61 casos, aunque el sexo de la persona se identificó sólo en los 54 mencionados. Por otro lado, BERDINDU, el Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género, De enero a junio del 2022, ha atendido en las oficinas a 399 personas (172 mujeres (51%), 127 hombres (37%) y 14 personas de género no binario (4%), y un 8% de personas cuyo sexo no se ha registrado, de ellas, 114 mujeres cissexuales (33%), 58 mujeres transexuales (17%), 67 hombres cissexuales (20%), 60 hombres transexuales (18%), 14 personas de género no binario (4%). Se formó a 2.079 personas en centros educativos (1.600 profesoras (77%) y 478 profesores (23%) y a 3.220 alumnos y alumnas de educación primaria y secundaria (1.516 chicas (47%), 1.605 chicos (50%) y 99 personas no binarias (3%).

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 les 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,⁹ 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 de cuidado de otras personas dependientes.

Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico¹⁰, el valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.296 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 27,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. El trabajo

⁹ https://www.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532_c.pdf

¹⁰ Fuente: Informe Emakunde para los presupuestos 2023

doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,6% del PIB, doblando el peso económico del realizado por los hombres, que se sitúa en el 9,1%.

Cuando el trabajo doméstico se produce dentro del propio hogar, el 67,2% lo aportan las mujeres. Además, cabe destacar que, en todas las actividades de cuidados y trabajo doméstico analizadas, las mujeres tienen un mayor peso que los hombres. Por funciones, es en el alojamiento y vivienda (38,0%) y en proporcionar cuidados y educación (34,7%) donde se evidencia la mayor aportación de los hombres en 2018, seguida de cerca por la función de proporcionar comida (30,9%). La función donde menos participan los hombres es en la de proporcionar ropa y otros (17,4%).

En el primer trimestre de 2019 se percibieron 3.278 prestaciones de paternidad, con un importe medio de 2.244,72 euros, cuantía que es un 21,2% más elevada que la media estatal de estas prestaciones. Además, en 2019 se ha incrementado el número tanto de mujeres (89,6%), como de hombres (10,4%), que han solicitado excedencia para el cuidado de hijas e hijos a cargo, alcanzando el máximo desde 2005.

En 2019, las mujeres ocupadas dedicaban 4,7 horas diarias al cuidado de hijas e hijos y 2,3 horas diarias al cuidado de otras personas dependientes, mientras que los hombres ocupados dedican 3,3 horas y 1,5 horas diarias, respectivamente.

EL TRABAJO REMUNERADO

La población activa¹¹, aquella que bien está trabajando o está en disposición de hacerlo (desempleo), de 16 y más años de la C.A. de Euskadi en el segundo trimestre de 2022 era de 503.400 mujeres y 548.900 hombres.

Según informa Lanbide¹², en agosto de 2022 han estado afiliadas a la Seguridad Social, 458.081 mujeres y 511.211 hombres. La brecha de género entre hombres y mujeres en torno a la afiliación es del 5,6%.

Respecto al paro registrado (agosto 2022), las 65.698 mujeres reflejan una disminución con respecto a 2021, constituyen el 57,7 % del total de personas en el paro registrado. Las mujeres son mayoría en todos los grupos de edad salvo el de menos de 21 años, pero superan el 60% en los grupos entre los 31 y los 40 años y, en particular, a partir de los 60 años.

En la relación anual en 2022, el descenso del paro es mayor entre los hombres que entre las mujeres; aunque fueron los hombres los más perjudicados en el momento inicial de la crisis, luego han mostrado una mayor capacidad de recuperación.

En lo que a la duración del paro se refiere, la concentración de personas desempleadas de larga duración inscritas en Lanbide es superior para las mujeres, si bien la incidencia de este tipo de paro en ambos grupos, mujeres y hombres, en los últimos años está tendiendo a converger. En lo referente a la distribución por sexo del paro según su duración, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el paro de larga duración y la de los hombres en el de corta.

El análisis de las ocupaciones demandadas muestra que casi 2 de cada 3 mujeres en paro procuran empleos cualificados en el sector servicios, y que más de la mitad busca también empleos no cualificados.

El análisis de la población ocupada refleja también diferencias en cuanto a los sectores de actividad y las ocupaciones en las que trabajan mujeres y hombres. En el ámbito de los grandes sectores de actividad, hay que

¹¹ Fuente Eustat: https://www.eustat.eus/elementos/las-personas-ocupadas-aumentan-en-9300-y-la-tasa-de-paro-baja-al-85-en-el-segundo-trimestre-de-2022-en-la-ca-de-euskadi/not0020029_c.html

¹² Fuente: Informe Lanbide presupuestos 2023

destacar la concentración del empleo de las mujeres en el sector servicios. Esta situación contrasta con la mayor diversificación del empleo de los hombres.

En cuanto a la tipología de contratos, predominan los temporales, y además la presencia de mujeres es superior en esta contratación. En cuanto a los contratos indefinidos, la proporción de mujeres es inferior. Las jornadas a tipo parcial se circunscriben de forma especial a los contratos realizados por mujeres.

En cuanto a la actividad emprendedora, el perfil de las personas que pretenden emprender en los próximos 3 años en la CAPV tiene las siguientes características; 36 años de media siendo el 51,7% hombres y 48,3% mujeres¹³.

En cuanto a los Planes de Igualdad en las empresas, la Economía Social ha aumentado hasta un 12,8% el número de empresas que cuenta actualmente con un Plan de Igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral (desde el 9,7% global de 2018). Durante los próximos años se espera que esta tasa se vaya incrementando ya que la normativa vigente ha establecido unos plazos para que las empresas con más de 50 empleos, en función de su dimensión, incorporen y registren sus Planes de Igualdad. En cuanto a los registros de planes de igualdad están regulados desde octubre de 2020, de ahí que todavía no sea muy elevado el número de registros. Las sociedades cooperativas son un caso particular ya que la legislación se aplica en función del volumen de personas trabajadoras contratadas por cuenta ajena.

Los propios recursos de las empresas y la aplicación normativa determinan que los Planes de Igualdad estén más presentes cuanto mayor es el tamaño de las organizaciones. De esta forma, la gran mayoría de las empresas de más de 200 empleos ya cuenta con este instrumento para hacer frente a la discriminación y a la persistencia de los estereotipos sociales respecto al trabajo de hombres y mujeres; por el contrario, las empresas de menor tamaño que, a su vez, son la mayoría, donde menos implantados están (micro-empresas, 6,1% y empresas de 6 a 15 empleos, 12,4%). Entre las empresas de 51 a 100 empleos y las de 101 a 200 empleos consiguen durante el periodo 2018-2020 duplicar la proporción de empresas con planes de igualdad.

Respecto a la BRECHA SALARIAL, del diagnóstico elaborado para el diseño del Plan Operativo de Acción 2025 de Gobierno Vasco¹⁴ se concluye que:

- La brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora ha descendido en 4,9 puntos porcentuales en 2019 situándose en el 19,5%. Concretamente, las mujeres perciben 26.197,6€ de media al año, mientras que los hombres perciben 32.529,2€. La mayor brecha continúa produciéndose en el sector servicios, alcanzado un valor del 21,8% (6.149€) en 2019, seguida del sector industrial, con un valor del 12,2% (4.281€).
Se detecta una brecha salarial total muy significativa en la ganancia media anual de las ocupaciones con menor cualificación (“ocupación baja”), que asciende al 36,9% en 2019 (9.867€), si bien la evolución ha sido positiva respecto a 2016, evolución que se aprecia también para las ocupaciones con cualificación media y alta.
- la brecha salarial por hora normal de trabajo, ha descendido en 4,8 puntos, situándose en el 9,5% en 2019. La ganancia por hora de las mujeres se sitúa de media en 18,5 €, mientras que en el caso de los hombres es de 20,4€. La mayor brecha se detecta igualmente en el sector servicios, con un valor del 10,4%, seguida del sector industrial con un 8,7% en 2019. En ambos sectores la reducción de la brecha por hora es significativa respecto a 2016, con una reducción de más de 6 puntos porcentuales en el sector industrial y del 2,4 en el sector de servicios.

¹³ ‘Informe Global Entrepreneurship Monitor’ Euskadi – País Vasco 2020-2021.

¹⁴ Plan operativo de Acción 2025 Brecha Salarial:

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/brecha_salarial_estudios/es_def/adjuntos/Plan-Operativo-22-25-cast.pdf

- Desde el punto de vista del tipo de contrato, el de duración indefinida continúa presentando una importante brecha salarial, los hombres siguen cobrando 8.544€ de media anual y 3€ más por hora de trabajo en el caso de la contratación indefinida.

En el caso de las personas con contrato temporal, por el contrario, la ganancia media anual por persona trabajadora y por hora de trabajo es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Así, las mujeres con contratos de duración temporal ganan 1.162 € más que los hombres de media anual y 2,1€ más por hora normal de trabajo.

- Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en su importe medio. Así, si bien se aprecia que un número cada vez mayor de mujeres perciben pensiones de jubilación, esto es, han accedido al mercado de trabajo, su número sigue siendo mucho menor que en el caso de los hombres. De este modo, el 53% de las mujeres pensionistas (125.840) perciben pensiones de viudedad (no contributivas), mientras que el 96% de los hombres pensionistas (225.699) perciben pensiones de jubilación (contributivas). En el caso de las mujeres, las pensiones de jubilación suponen un 47% del total de las pensiones que reciben (140.127).

Desde 2016 el importe medio de las distintas tipologías de pensiones (incapacidad, jubilación, viudedad, orfandad,) percibidas por las mujeres ha aumentado, si bien, en todos los casos salvo en el de viudedad, siguen percibiendo un importe menor que los hombres, cuyas pensiones también han crecido en este periodo. Cabe destacar la reducción de la brecha en las pensiones por jubilación que se reduce en 5,2 puntos respecto a 2016, lo que significa que las mujeres en 2020 perciben 169€ más que en 2016, aunque siguen ganando 653€ menos que los hombres.

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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.

Aunque se sabe que la magnitud real del fenómeno es mayor, según la Ertzaintza en 2021 se han contabilizado un total de 4.317 mujeres víctimas de violencia. De estas, 2.932 mujeres (67,9%) fueron agredidas por su pareja o expareja, 940 (21,8%) fueron víctimas de la violencia intrafamiliar (ejercida por parte de algún otro hombre de su familia) y 445 (10,3%) sufrieron violencia sexual fuera del ámbito familiar.

Así mismo, en 2021 se contabilizaron un total de 5.430 victimizaciones u ocasiones de violencia, ya que algunas mujeres son agredidas en más de una ocasión a lo largo del mismo año. Cabe señalar un incremento tanto en el número de mujeres víctimas de violencia como en el de victimizaciones con respecto a los datos de 2020. En concreto, se contabiliza un crecimiento del 3,35% en el número de mujeres víctimas, pasando de 4.177 en 2020 a 4.317 un año más tarde. En cuanto a las victimizaciones, el incremento se sitúa en el 2,92%. Este ascenso en los datos de violencia se explica especialmente por un importante crecimiento de los casos de violencia en el ámbito de la libertad sexual en este periodo, tanto en el número de mujeres víctimas (31,66%) como en el de victimizaciones (29,97%). De hecho, el número de casos de violencia sexual registrados en 2021 es el más alto desde 2010.

En relación al aumento de casos de violencia sexual, cabe señalar los datos registrados por la app 112, que permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización en caso de sufrir violencia de género y/o agresión sexual. En 2021, estas alarmas fueron activadas en 102 ocasiones y generaron la apertura de 23 incidentes. Se ha observado una trayectoria ascendente del uso de estos botones.

En lo que respecta a 2022, disponemos de los datos registrados en su primer semestre. En este 2022, hasta la mitad de año, 1.730 mujeres han sido agredidas por sus parejas y exparejas y otras 492 por otro hombre de su

entorno familiar. 237 mujeres han sufrido delitos contra la libertad sexual. En total, en 2022, en la primera mitad del año, 2.459 mujeres han presentado denuncia.

Los datos más recientes de la atención policial dirigida a las mujeres que enfrentan violencia, nos permiten obtener una fotografía real de los recursos policiales que permanecen activos en estos momentos¹⁵:

- 3.362 mujeres tienen una orden de protección en Euskadi.
- 50 mujeres necesitan escolta, bien de forma permanente o de forma puntual.
- 70 agresores tienen activa una pulsera de localización (telemática).
- 222 mujeres tienen viva la Aplicación Bortxa que se instala en los teléfonos de las mujeres protegidas.
- 175 servicios de contra-vigilancia permanecen activos.
- Las patrullas de la Ertzaintza en Euskadi dedican el 7,55 % de su tiempo de trabajo diario de prevención a la protección de mujeres que enfrentan violencia (media obtenida del 1 enero de 2022 al 19 de septiembre de 2022).

En Lanbide, en agosto de 2022 se han registrado 1.156 mujeres víctimas de violencia de género como demandantes de empleo y de éstas, 749 el 65%, percibieron una Renta de Garantía de Ingresos, lo que supone un incremento comparado con el año 2020 en lo referente a las mujeres VVG que perciben la RGI.

La nómina media de RGI es más elevada para las víctimas de violencia que para el resto de colectivos. 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 y de monoparentalidad en este colectivo explicarían el mayor coste asociado.

La mayoría de las víctimas se encuentran en edades jóvenes por debajo de los 50 años. De los 31 a los 40 se encuentra el intervalo más numeroso, el 39,3% del total y de los 18 a los 30 años se encuentran el 25,8% de las víctimas. Por encima de los 41 años el 31,4% y por encima de los 51 tan sólo se encuentran el 9,6% de las víctimas. La mayoría de mujeres víctimas de violencia de género receptoras de RGI son de edades jóvenes, por debajo de la media del resto de titulares.

El colectivo de mujeres pensionistas es muy pequeño, tan sólo el 2,8% se encuentra en estas circunstancias. Un 73,6%, tres de cada cuatro, tiene algún dependiente a su cargo. Para el total de titulares de RGI este porcentaje es notablemente más bajo. Las responsabilidades familiares en estas circunstancias son un problema añadido a la difícil problemática de estas mujeres.

En cuanto al procedimiento de atención, en las 42 oficinas de empleo existe un servicio de Orientación específico que reside en la figura del tutor o tutora de Víctima de Violencia de Género, que trata los datos confidenciales de las mujeres y sus historiales de empleo.

En cuanto a las víctimas de violencia de género registradas en Lanbide como demandantes de empleo o como receptoras de RGI, en el acumulado anual de 2022 y en el primer semestre de 2022, se registra un número significativamente menor de mujeres VVG tanto receptoras de RGI como demandantes de empleo en comparación con años anteriores.

¹⁵ Datos proporcionados por la Ertzaintza, con fecha de 14/09/2022.

LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN

Según el indicador europeo AROPE, que mide tanto el riesgo de pobreza como la carencia material severa y la baja intensidad en el empleo y lo cruza con nueve ítems sobre la capacidad de maniobra de los hogares, como su posibilidad de afrontar imprevistos o de caldear la casa en invierno, para estimar el volumen de ciudadanos que están en riesgo, en 2021 el 15,9 por ciento de la población residente en el País Vasco estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, el 12,2% estaban en riesgo de pobreza y el 5.2% con carencia material severa.

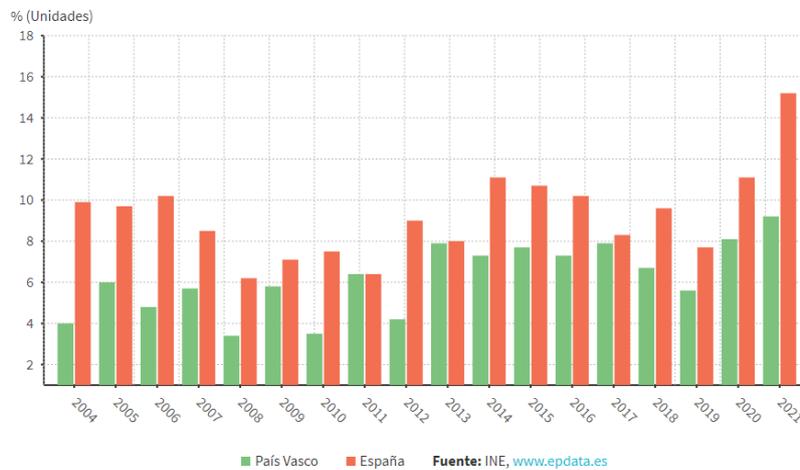
Ilustración 5. Población en situación de pobreza y exclusión social o en riesgo de sufrirlo en el País Vasco. Tasa AROPE.



Fuente: INE, www.epdata.es

Respecto a la pobreza energética que mide la tasa AROPE, se detecta un incremento importante desde 2019.

Ilustración 6. Hogares que no pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada en el País Vasco



Fuente: INE, www.epdata.es

Las consecuencias de la pandemia de la COVID-19 y de la situación bélica de 2022 pueden suponer un aumento exponencial de la pobreza y la desigualdad, así como el agravamiento de la situación de las mujeres, y sobre todo de aquellas en mayor riesgo de vulnerabilidad social; aquellas con menores u otros familiares a su cargo, quienes trabajan en economía sumergida o que tienen dificultades para el acceso a la vivienda, a prestaciones o al mercado laboral asalariado.

Los datos pre-pandemia¹⁶, mostraban la existencia de feminización de la pobreza. La tasa de riesgo de pobreza era más elevada en las mujeres (la tasa de ellas era del 8,5% frente a la de ellos que se situaba en el 7,4%) y en los hogares encabezados por una mujer (el riesgo de pobreza de mantenimiento en estos hogares se elevaba hasta el 12,4% y la pobreza real hasta el 9,3%). Ellas eran el 58,5% de las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos: 30.557 mujeres la cobrarán en febrero de 2020 y 31.458 en septiembre. La situación se recrudece cuando se entrecruzan con el género otras variables como edad, origen o discapacidad¹⁷. En agosto de 2021, los datos referentes a RGI, nos muestran una brecha de género del 15,6% en cuanto al cobro de la RGI y de un 89% en el complemento de monoparentalidad. Asimismo, hay una brecha del 33,8€ en el cobro de la RGI como complemento a al renta de trabajo, lo que desvela que las mujeres tienen peores condiciones laborales.

En agosto de 2022, las mujeres suponen el 56,7% de las perceptoras de RGI, siendo la brecha de un 13,4% y suponen también un 94,3% del colectivo de personas que perciben el complemento de monoparentalidad siendo esta brecha del 88,6%. Ambas brechas se han reducido ligeramente.

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 excluido de intermediar en el mercado laboral. Más de dos de cada cinco mujeres que cobran la RGI, un 21,3%, tienen un trabajo precario; entre los hombres este porcentaje es del 14,1%. La situación de paro tiene mayor prevalencia entre los hombres; el porcentaje de hombres parados es del 52,3% mientras que el de mujeres en la misma situación es del 38,9%. El porcentaje de hombres excluidos de participar en el mercado de trabajo es del 11,8%; el porcentaje de mujeres excluidas es algo mayor, del 14,2%. Las pensionistas son el 25,6% del total de mujeres en la RGI, los hombres pensionistas son el 21,7%¹⁸.

Al analizar el perfil de las personas que perciben la RGI se observa que es mayoritariamente femenino y con hijos e hijas a su 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.

Según la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2020¹⁹, en la CAE un 73,9% de la población en situación de pobreza real y sin acceso al sistema de garantía de ingresos está formado por familias con hijos o hijas (53,6% en unidades de parejas con hijos/as y 20,3% en familias monoparentales).

Según datos de Lanbide, las UC con complemento monoparental suponen un 16% de las UC de la RGI. Es decir, en agosto de 2022 hay 7.137 UC monoparentales, que atienden a unas 22.000 personas (un promedio de tamaño familiar de 2,53). De las UC monoparentales que perciben este complemento, el 94,3% está a cargo de una mujer.

¹⁶ Fuente: Informe Lanbide presupuestos 2023

¹⁷ "La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género", p.35, Emakunde.

¹⁸ Principales resultados de la evolución del paro registrado, la contratación y la afiliación a la Seguridad Social en la CA de Euskadi", p. 12, Gabinete Técnico de Lanbide.

¹⁹ "Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2020", Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

Presencia de las mujeres en las elecciones del Parlamento Vasco. Desde una visión evolutiva, la proporción de mujeres electas al Parlamento Vasco muestra un cambio significativo en 2005, año en el que su presencia crece hasta superar la mitad (51%), con 38 mujeres electas. En 2009, esta presencia se reduce al 45% y es 2016 el año en el que las mujeres alcanzan su mayor presencia (55%) de todo el período. Las últimas elecciones del 2020 han dejado unos resultados que, en su conjunto, suponen la paridad de mujeres y hombres en la composición del Parlamento Vasco, si bien se ha rebajado un 7,3% en relación a 2016. En términos de partidos políticos, las mujeres electas de EAJ-PNV, Bildu o PSE-EE/PSOE cuentan al menos con el 50% de mujeres en sus cargos. Por el contrario, en Podemos/Ahal Dugu-IU y PP-Cs las dos mujeres electas suponen el 33% del total (la única representante de VOX es mujer).

Composición de los Gobiernos Forales. Las tres diputaciones forales se encuentran encabezadas por hombres, que ocupan el cargo de Diputado General. En total hay 15 diputadas (6 en Álava, 5 en Bizkaia y 4 en Gipuzkoa) y 11 diputados. Las direcciones o secretarías de las diputaciones se encuentran encabezadas por un mayor número de mujeres en Álava (55%), seguido por Gipuzkoa (42,8%) y, por último, Bizkaia con algo menos del 40%.

Participación en sociedades y asociaciones. En 2019, las asociaciones que mayor número de mujeres aglutinan son las asociaciones deportivas (el 20,0% del total de mujeres) seguido de las organizaciones relacionadas con el arte, folklore o recreativas (11,7%), las organizaciones de asistencia social (11,3%) y las organizaciones políticas, sindicales y profesionales (11,1%). Pese a ello, esta participación se encuentra a gran distancia de la participación de los hombres, particularmente en el ámbito deportivo donde participan el 34,4% del total de hombres y la diferencia porcentual es máxima (14,4 puntos a favor de los hombres). A su vez, la participación de los hombres en las organizaciones políticas, sindicales y profesionales también sigue siendo superior a la de las mujeres (2,6 puntos de diferencia).

Presencia de mujeres en organizaciones sindicales. LAB es el único sindicato que tiene a una mujer al frente de la organización mientras que los otros tres sindicatos mayoritarios (ELA, UGT y CC. OO) cuentan con un hombre en dicho cargo. En cuanto a la composición de los comités ejecutivos de estas organizaciones la presencia de mujeres y hombres está más equilibrada, el 47,5% de estos puestos están ocupados por mujeres.

Organizaciones empresariales. La presencia de las mujeres en las organizaciones empresariales sigue siendo muy baja. Salvo en el caso de CEBEK, todos los demás puestos de presidencia están ocupados por hombres. En los consejos de administración de estas organizaciones también la presencia de las mujeres sigue siendo escasa sin alcanzar el 20% del total de estos puestos, lejos del 40% mínimo a partir del cual se considera que existe un equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

Entidades financieras. De las 4 entidades financieras con sede en la CAE, solamente el puesto de presidencia está ocupado por una mujer en Fiare. En cuanto a la presencia de mujeres en los consejos de administración de estas entidades alcanza el 36,8%, una proporción ligeramente superior a la que se registró en el ejercicio anterior.

Empresas del IBEX 35. En línea con los años anteriores, en 2021 las presidencias de las empresas del IBEX 35 que tienen sede en la CAE siguen estando ocupadas en su totalidad por hombres. En cuanto a los consejos de administración, Iberdrola sigue siendo la única empresa con presencia equilibrada (42,8% de mujeres) de mujeres y hombres. En general, las mujeres solo ocupan el 29,4% de los consejos de administración de estas empresas.

²⁰ Fuente: Informe Cifras 2021 elaborado por Emakunde.

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 hombres²¹ (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).

²¹ 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 6 de septiembre de 2016, el Gobierno Vasco aprobó el I Plan²² para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos. Actualmente el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno está culminando la elaboración del “II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos”.

Altos cargos

Presencia de mujeres en las Consejerías y en otros altos cargos²³. En línea con los años anteriores, el Gobierno Vasco sigue presidido por un hombre. En cuanto a la participación en el máximo nivel de representación del Gobierno Vasco, cabe destacar una cierta estabilidad en el número de mujeres consejeras desde 2005. En 2021, las 5 consejeras del actual gobierno representan el 45,4% de todas las Consejerías de la XII. Legislatura.

En cuanto a las viceconsejerías o secretarías generales, en 2021 se observan algunas modificaciones respecto a la presencia de las mujeres. El número de viceconsejeras ha disminuido a 12 (el año anterior fueron 14) y supone el 36,4% del total de las consejerías de la XII. Legislatura, por lo tanto, la presencia de mujeres en estos puestos es inferior que los años anteriores.

En 2021 la presencia de mujeres en los altos cargos de los Organismos Autónomos adscritos al Gobierno Vasco se ha incrementado respecto al ejercicio anterior (de 6 ha pasado a 7) alcanzando el 70% de presencia en estos puestos.

En cuanto a la presencia de mujeres en la dirección de las empresas y entidades públicas adscritas al Gobierno Vasco, en 2021 alcanza el 40,0%, esto es, 10 de los 25 puestos están actualmente ocupados por mujeres.

Plantilla claramente feminizada

Tal y como se ha dejado constancia en informes anteriores, la plantilla al servicio de la Administración, está muy feminizada, a excepción del colectivo de Seguridad (Interior) altamente masculinizada.

Tabla 2. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL					
Colectivo\ Sexo	Julio 2022				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administración General	5.173	63%	3.013	37%	8.186
Educación	23.708	74%	8.434	26%	32.142
Seguridad	1.770	20%	6.926	80%	8.696
Justicia	2.014	78%	583	22%	2.597
Total	32.665	63%	18.956	63%	51.621

Fuente: Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

²² 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>

²³ Fuente: Informe Cifras 2021 elaborado por Emakunde.

La mayor concentración de mujeres empleadas se da en la franja de edad de 50 a 59 años (43,37%), e inmediatamente después la franja de edad de 40 a 49 (28,14%). En el caso de los hombres también se concentran en mayor número en la franja de edad de 50 a 59 años con un porcentaje muy similar al de las mujeres (43,88%), seguido por la franja de edad de más de 60 años (23,69%).

El departamento con mayor representación femenina es el Departamento de Salud (61,32% de mujeres y 38,68% de hombres) seguido del Departamentos de Trabajo y Empleo y, del Departamento de Seguridad, ambos con el 60% de mujeres y 40% de hombres. Entre los departamentos con menor representación de mujeres se sitúan entre otros, el Departamento de Economía y Hacienda (34,6 % de mujeres y 65,4% de hombres) y, el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transporte (30% de mujeres y 70% de hombres).

Respecto al colectivo de seguridad, el Departamento de Seguridad informa de que:

- Actualmente las mujeres representan el 16,47% (1.199) del personal policial activo de la Ertzaintza.
- Las mujeres representan el 16,47% del total de la plantilla de la Ertzaintza.
- El porcentaje de mujeres es muy bajo en las categorías de intendente, comisario/a y subcomisario/a. Esta representación femenina aumenta notablemente en la categoría de oficial (11,41%), agente (15,91%), agente primero/a (12,10%) y agente en prácticas (31,38%). De estos datos se extrae la conclusión de que la segregación vertical aún persiste en la Ertzaintza.
- en relación a la segregación horizontal, la representación de las mujeres ertzainas en unidades con misiones específicas en Protección y Recursos Operativos es reducida y estas se concentran mayormente en planificación y coordinación.
- Los datos relativos a la plantilla de la Policía Local desagregados por sexo, arrojan unos porcentajes muy parecidos a los de la plantilla de la Ertzaintza.

Osakidetza es una empresa feminizada, como sucede en la mayoría de las empresas del sector de la salud, relacionado con la atención y cuidado de las personas. Con el paso de los años, las nuevas incorporaciones menores de 30 años obedecen también la proporción de 80% mujeres y 20% hombres, con lo que se continúa con el paradigma tradicional de la feminización en el sector salud. La feminización de la plantilla es un fenómeno en aumento, pues la presencia masculina va disminuyendo progresivamente en todos los grupos.

Durante el período de julio de 2021 a julio de 2022, ha habido una media de 90 personas desempeñando los puestos directivos de Osakidetza, 57 mujeres y 32 hombres. Las directivas superan en número a los directivos varones en valores absolutos. Si se relativizan los datos teniendo en cuenta la proporción de cada sexo en la plantilla global, la ventaja femenina desaparece, puesto que las mujeres, que constituyen el 80% de la plantilla, ocupan el 63% de los puestos directivos en comparación con los hombres que están representados en la plantilla de Osakidetza en un 20%, sin embargo, ocupan el 36% de los puestos directivos.

La plantilla media de Osakidetza fue de 41.770 personas en el periodo julio 2021 – julio 2022. La brecha global de salario anual con datos de 2021 fue de un **17,03%**, es decir, el salario global promedio de una empleada fue un 17,03% 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** en año 2021 el 46% de la plantilla eran mujeres. La gran mayoría de la plantilla se concentra mayores de 55 años, en general los hombres tienen una mayor edad. Los datos salariales de 2021 arrojan una brecha de 2,62% relacionada con una menor presencia de mujeres en clasificación con mayor retribución económica (jefaturas) y con las medidas de conciliación ya que son las mujeres las que se acogen principalmente.

URA cuenta con una plantilla de 187 personas, 96 de las cuales son mujeres. Se da una representación equilibrada tanto en la plantilla en general, como en los cargos públicos y en los diferentes colectivos

SPRI, según la información publicada en su portal de transparencia, cuenta con una plantilla de 77 personas de las que 36 son mujeres. Se da paridad en los cargos públicos, así como en el personal técnico y administrativo.

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 personal interino ha aumentado del 2021 al 2022 en el 2,44%, siendo las mujeres el 82,29 de dicho colectivo.

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.

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.

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 los datos aportados por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, en el 2022, en comparación con el año anterior, ha habido un número mayor de mujeres que se han acogido a medidas de conciliación como son las excedencias y las reducciones de jornada:

- el 92.86% de mujeres las que se han acogido a las excedencias, frente a un 7.14% de hombres.
- en el caso de las reducciones de jornada, los resultados muestran que es el 87.57% de las mujeres frente al 12.43% de los hombres.
- respecto al permiso de 50 horas, durante el 2022 el porcentaje de mujeres que solicita este permiso ha sido de un 72.98%, siendo el 27.02% en el caso de los hombres.

TELETRABAJO

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.

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 la convocatoria de 2020/21, 867 personas hicieron la petición para poder tele trabajar. De estas 867 peticiones 565 fueron autorizadas (65%), de las cuales 367 (65%) han sido concedidas a mujeres y 198 a hombres (35%). Durante la convocatoria de 2021/22, fueron 864 las personas que hicieron la petición para poder tele trabajar. De estas 864 peticiones 646 fueron autorizadas (74,7%), de los cuales 432 (67%) han sido concedidas a mujeres y 214 (33%) a hombres. El número de peticiones en las dos convocatorias es prácticamente similar; Sin embargo, en la última convocatoria se aprecia un aumento en el número de peticiones autorizadas con respecto a las del año anterior.

Asistencia a los cursos de formación

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.

Según el plan de gestión del IVAP sobre los datos del 2019, se aprecia una presencia muy feminizada en los cursos de igualdad, mientras que en los cursos sobre liderazgo se observa una mayor representación de los hombres. Respecto a los cursos de igualdad, durante el año 2022 se han ofertado 15 cursos, 4 más que el año anterior.

Respecto a los cursos en euskera y de capacitación lingüística, según los datos recogidos por el IVAP, durante el curso 2021/2022 el número de mujeres que se apuntaron a los cursos de euskera fue mayor que el de los hombres, tanto en la modalidad de autoformación como en la presencial.

En **Osakidetza**, un total de 16.025 personas han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género y género y salud a lo largo de 5 años. Se ha observado que la formación realizada en el año 2021 ha supuesto un claro aumento, pasando de un 34% de la plantilla formada en estos ámbitos (del 2016 a 2020) a un 58% de la plantilla estructural. Las mujeres formadas en estos ámbitos suponen el 90% y los hombres sólo el 10%. El gasto de la institución en formación en igualdad se ha ido incrementando de forma considerable a lo largo de los años, pasando del 0,39% en 2017, al 5,24% en 2021.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, 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 dirección o 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 direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines. Dichas direcciones o unidades se encargarán también de coordinarse en espacios interdepartamentales.

Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15. Aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas contarán con el asesoramiento de las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos”.

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”*

En definitiva, además de los ya citados, han de contar con unidades administrativas los siguientes entes:

- *Aukerak – Agencia Vasca de Reinserción Social*
- *EVE – Ente Vasco de la Energía*
- *RTV/ETS*
- *URA – Agencia Vasca del Agua*
- *UNIBASQ – Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco*
- *SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial*
- *EKP – Euskadiko Kirol Portuak*

Actualmente todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan 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 ubicadas 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 OOAA 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. El presupuesto destinado a estructura el año pasado se estimó en 175.376,19 € y teniendo en cuenta una subida de aproximadamente un 2%.

Además, en cada organización de servicios hay una persona Referente de Igualdad excepto en las 5 organizaciones de mayor volumen que hay dos Referentes en vez de una, por lo tanto, existen 25 Referentes de Igualdad en todas las organizaciones de servicios. Dedicán el 30% de jornada anual a las funciones asignadas como Referentes de Igualdad. Los perfiles por cada referente son diversos, por ello a la hora de hacer una aproximación del presupuesto destinado a estructura se tiene en cuenta el 30 % de la retribución media anual de una categoría A2 Técnico/a Superior en el 2021 (17.831,16€ siendo la retribución media anual de A2 59.437,21€).

La Comisión Igualdad Corporativa de Osakidetza, es un órgano paritario, compuesto por 6 representantes de Osakidetza y 6 en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. La secretaría la ostenta una persona de la Unidad de Igualdad de Osakidetza, con voz, pero sin voto.

Así mismo, existe una Comisión Igualdad por cada organización de servicios, 20 comisiones de igualdad, por lo tanto, siguiendo el modelo de la comisión corporativa de igualdad.

EITB cuenta con una persona experta en género, con formación en Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad de EHU-UPV (especializaciones en Empresa y en Administración pública). La responsable de igualdad de EITB forma parte del equipo directivo, y es la encargada de liderar el proceso de implantación del Plan y evaluar los resultados. El desarrollo de su actividad en este ámbito se enmarca en Estrategia y Comunicación, área que vela por desarrollar la misión de servicio público del EITB e impulsar, entre otros, la implantación de políticas transversales para todo EITB. Para desarrollar los objetivos en igualdad, cuenta, además, con apoyo de consultorías expertas. El presupuesto del área de Igualdad está destinado mayoritariamente a la consultoría externa. El resto del presupuesto asignado a igualdad será gestionado por cada área (Formación, Producción de ficción, Dirección de deportes EITB, etc.).

La consecución de los objetivos planteados en el III Plan para la Igualdad de EITB estará también en manos tanto de la Dirección como de la Comisión de Igualdad, de la que forman parte la dirección y representación sindical de todas las unidades de negocio. Complementariamente, en el proceso de implantación en la parte referente a contenidos (Programa 5) se forman grupos de trabajo con un objetivo concreto como puesta en marcha de campañas o guías. Estos equipos están integrados por profesionales de distintas áreas de EITB con el fin de transversalizar el desarrollo de la política de igualdad.

La gestión del Plan de Igualdad de **SPRI** es llevado a cabo por un equipo de 2 personas: la Responsable de Recursos Humanos y la Responsable de Gestión y Mejora Continua, apoyado en un grupo de trabajo en el que intervienen,

además de una persona representante del Comité de Empresas, personas de la organización voluntarias, así como aquellas que en cada caso sean necesarias.

URA cuenta con una estructura organizativa para impulsar la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el seno de su organización conformada por una persona que asume la responsabilidad del impulso y coordinación de las políticas de igualdad (“Responsable de Igualdad”) y por un grupo de trabajo paritario y multidisciplinar que lidera, junto con la persona responsable, el cambio en la organización (“Berdintasun Taldea”). La comisión Berdintasun Taldea es designada por la Dirección General de la Agencia, y actualmente está integrada por 11 personas, siendo la responsable de Recursos Generales la persona Responsable de Igualdad.

En lo que respecta a la dedicación de la figura de responsable de igualdad, la gestión de la política de igualdad en URA forma parte de sus tareas, dependiendo la dedicación de las tareas definidas en cada ejercicio. Implica una mayor dedicación el ejercicio en que es necesario aprobar un nuevo Plan de Igualdad, así como depende de las jornadas organizadas por BAI SAREA, etc.

En cuanto a la formación de la persona responsable de igualdad, destaca el curso universitario de especialización en igualdad de género (Universidad Europea Miguel de Cervantes) de 250h. Además, todas las personas integrantes de Berdintasun Taldea, han realizado el curso de formación en igualdad de mujeres y hombres en proyectos, impartido por el IVAP. Algunas de ellas cuentan con formación complementaria en este ámbito.

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

PRESUPUESTOS GENERALES 2023

A continuación, se desglosan los Presupuestos Generales de la CAE para 2023:

Tabla 3. Presupuestos Generales de la CAE 2023 por secciones.

PRESUPUESTO TOTAL GENERAL DE LA CAE POR SECCIONES			
Sección	DENOMINACIÓN	€	% sobre el presupuesto general CAE
00	PARLAMENTO	33.420.000	0,2%
01	LEHENDAKARITZA	49.083.000	0,3%
02	SEGURIDAD	746.328.000	5,2%
03	TRABAJO Y EMPLEO	1.107.840.000	7,8%
04	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	171.948.000	1,2%
05	DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	849.801.000	6,0%
06	ECONOMÍA Y HACIENDA	138.085.000	1,0%
07	EDUCACIÓN	3.477.730.000	24,4%
08	PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	754.404.000	5,3%
09	SALUD	4.638.986.000	32,6%
10	IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	637.860.000	4,5%
11	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	353.252.000	2,5%
12	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	63.956.000	0,4%
51	3131. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. Desarrollo de la Interlocución Social	2.765.999	0,02%
52	1124. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.675.802	0,01%
53	3213. CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.129.013	0,01%
54	1112. TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	8.512.853	0,1%
55	1113. AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	2.665.200	0,02%
90	0111. DEUDA PÚBLICA	989.688.783	6,9%
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	150.755.221	1,1%
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS	70.836.129	0,5%
TOTAL		14.250.722.000 €	100%

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

- Las secciones de la 1 a la 12 corresponden a los diferentes departamentos que componen la estructura orgánica del Gobierno Vasco. Para el desempeño de sus políticas públicas recibirán el 91,15% del presupuesto total, un punto superior a los presupuestos del 2022.
- Más de la mitad del presupuesto, el 57%, se concentra en los Departamentos de Salud (80% para Osakidetza) y Educación. Si sumamos los Departamentos de Trabajo y Empleo y el de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales la concentración presupuestaria asciende al 69%
- El presupuesto destinado a Emakunde aumenta nuevamente, concretamente en 123.000€ para el 2023.
- Apenas un 8,85% 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, 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 2023, 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): 6.886.313.651 €
- b) el presupuesto consolidado de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: 1.304.241.487€
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.733.006.098 €
- d) el presupuesto administrativo del Grupo EITB (en adelante EITB): 184.637.744 €
- e) el presupuesto administrativo del Grupo SPRI (en adelante SPRI): 129.100.955 €
- f) el presupuesto administrativo de URA: 62.294.426 €

Es importante señalar, que la metodología para el análisis de los entes públicos de derecho privado (Osakidetza, EITB, SPRI y URA) 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-Gen sobre los programas presupuestarios y los informes presentados. En el caso de Osakidetza, EITB, SPRI y URA, 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 como los informes citados, se han requerido a través de las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2023.

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

- 8.190.555.138²⁴ € (66,5%): Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 3.733.006.098 € (30,3%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo Osakidetza
- 184.637.744 € (1,6%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo EITB
- 129.100.955 € (1%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo SPRI
- 62.294.426 € (0,5%): Presupuesto administrativo consolidado URA

En resumen, el presupuesto que se está analizando en este informe supone el 86% del presupuesto total de la CAE. Queda para una fase posterior, el análisis de las secciones 00 y de la 51 al 99 de la Administración General, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas

Tabla 4. Presupuesto analizado por departamentos.

PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS			
(Incluye sus Organismos Autónomos y Consorcios, URA, SPRI, Osakidetza y EITB)			
Sección	DEPARTAMENTOS ADMINISTRACIÓN GENERAL	€	% sobre el total
01	LEHENDAKARITZA	48.253.748	0,4%
02	SEGURIDAD	739.750.441	6,0%
03	TRABAJO Y EMPLEO	1.147.821.823	9,3%
04	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	92.569.085	0,8%
05	DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	795.398.829	6,5%
06	ECONOMÍA Y HACIENDA	72.184.113	0,6%
07	EDUCACIÓN	3.444.620.403	28,0%
08	PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	319.720.280	2,6%
09	SALUD	4.677.185.045	38,0%
10	IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	562.236.023	4,6%
11	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	360.537.857	2,9%
12	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	53.527.882	0,4%
TOTAL		12.313.805.529 €	100%

Nota aclaratoria: en cada Departamento se ha añadido a su Presupuesto Consolidado²⁵, el Presupuesto Total correspondiente a los Organismos Autónomos y Consorcios de ellos dependientes. Además, en el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente se han incluido los Presupuestos Administrativos de los entes públicos SPRI y URA, en el Departamento de Salud se ha incluido el Presupuesto Administrativo del Grupo

²⁴ Los 8.190.555.138 € se obtiene de sumar los 6.886.313.651€ y el 1.304.241.487 €

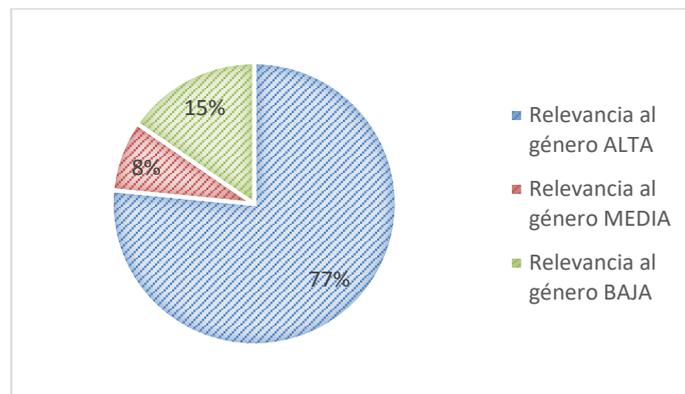
²⁵ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E.

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

El 38% del presupuesto analizado se concentra en el Departamento de Salud, siendo gestionado por Osakidetza el 80%. Los Departamentos de Salud y Educación gestionan el 66% del presupuesto analizado.

El 99,8% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género y 85% del presupuesto se ha calificado de relevancia media-alta. Aumentan en un punto los programas considerados de relevancia alta y aumentan en 12 puntos los programas considerados de relevancia media. Los departamentos²⁶ que han cambiado la relevancia de alguno de sus programas son el de Seguridad, Gobernanza Pública y Autogobierno, Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Educación, y Salud.

Ilustración 7. Presupuesto analizado en función de su relevancia al género.



²⁶ Más detalles en el apartado de cada departamento

6.1. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

El Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la *ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL* que tiene como meta situar a Euskadi entre los países europeos con menor brecha salarial. Una Euskadi que en 2030:

- Cuento con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial.
- Se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial
- 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.

Para conseguirlo, plantea 4 ejes de actuación:

- Eje 1: Reducir la desigualdad en el salario/hora.
- Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral.
- Eje 3: Educación y sensibilización social.
- Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical.

Tal y como se recoge en la citada estrategia, su despliegue está previsto que se realice a través de 3 planes operativos de acción. Culinado ya el primero (2019-2020), el Gobierno Vasco ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. La coordinación de las diferentes actuaciones incluidas en el plan (20 directrices y 74 medidas), está liderada por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, a través de Emakunde y cuenta con la participación de otros siete departamentos: Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente; Economía y Hacienda; Educación; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud (a través de Osakidetza), Trabajo y Empleo y Lehendakaritza.

En el marco de la planificación estratégica del Gobierno Vasco se ha reflejado en el *compromiso 94. Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial* del Programa de Gobierno (2020-2024) y en el que intervienen:

- Plan de incorporación de las mujeres en la industria.
- Estrategia de Educación STEAM Euskadi.
- Plan Ciencia, Tecnología e Innovación 2030.
- IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.
- Berpiztu. Programa para la Reactivación Económica y el Empleo de Euskadi.
- Estrategia Vasca de Empleo
- VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- V Plan vasco de Formación Profesional.

En la siguiente tabla se detallan las actuaciones informadas por los Departamentos en su planificación 2023:

Tabla 5. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi.

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2023
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Aplicación del Acuerdo sobre medidas contra la brecha salarial y la inclusión de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres en la contratación pública" aprobada en Consejo de Gobierno el 5 de marzo de 2019, Resolución 42/2019	
LEHENDAKARITZA	
Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva	
SEGURIDAD	
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
ACADEMIA VASCA DE POLÍCIA Y EMERGENCIAS	
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
TRABAJO Y EMPLEO	8.012.603
DEPARTAMENTO	610.000
Actuaciones prioritarias:	610.000
Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género	
Campañas de actuación de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos.	
Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	
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 estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales	
Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.	
II Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales	
Llevar a cabo un proyecto para la implementación de la guía 'Trabajo de igual valor', elaborada en 2020, en un conjunto de empresas vascas en el marco del Plan específico de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
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.	
Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género.	

Otras actuaciones:	
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)	
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)	
LANBIDE	7.402.603
Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano.	85.962
Formación dirigida a personas desempleadas, prioritariamente mujeres, orientadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural, así como reducir la brecha de género	1.616.641
Decreto 177/2010 de 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 y hombres en ámbitos masculinizados y feminizados 2023-2024	2.016.000
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	18.000
Plan de Igualdad para la Administración General	18.000
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	3.500
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	3.500
Auditoría retributiva con perspectiva de género	3.500
EDUCACIÓN	30.172.182
Formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador.	
Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional	45.000
Subvención dirigida a los ayuntamientos de la CAPV que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años	3.500.000
Subvención dirigida a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de la CAPV, de titularidad privada como ayuda para contribuir al mantenimiento de las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV, para disminuir y homogeneizar las cuotas de las familias, ofrecer un amplio servicio que ayude a conciliar vida familiar y laboral y mejorar la calidad de la atención educativa	24.595.000
Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3años. 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 €	(*)
Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros públicos	1.216.182
Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados	100.000
Implementación del II Plan de Coeducación y su seguimiento y evaluación	30.000
Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	61.000
Fomentar aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género- Estrategia de educación STEAM Euskadi.	625.000
SALUD	
OSAKIDETZA	

Realizar un análisis de la evolución del salario bruto medio de las mujeres en comparación con el de los hombres y de la previsión de su evolución por categorías y plantilla.	
Analizar las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos directivos de Osakidetza y promover medidas para eliminarlas.	
Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada.	
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	8.334.809
DEPARTAMENTO	7.454.938
Programa de parentalidad positiva	250.000
Gestión del servicio Kontzilia	58.080
Aplicación evidencia científica a las políticas de conciliación	50.000
Desarrollo de la Comunidad Kontzilia	50.000
Certificación y reconocimiento a empresas	30.000
Congreso de la Conciliación	20.000
Programa de ayudas a pymes para el diagnóstico e implementación de medidas para reducir la brecha salarial	65.000
Línea subvencional a empresas para la elaboración de diagnóstico y plan de conciliación 2022-2023	117.858
Línea subvencional a empresas para la elaboración de diagnóstico y plan de conciliación 2023	294.000
Contratación de cuidadores de hijos e hijas mejores de 3 años	210.000
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a progenitores que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad	1.250.000
Ayudas para la contratación de personas cuidadoras para hijos e hijas menores de 14 años	4.000.000
Ayudas a la excedencia de personas que encabezan familias monoparentales	1.000.000
Contratación de cuidadores de hijos e hijas de 3 a 14 años	35.000
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores por cuidado de menores	25.000
EMAKUNDE:	858.051
Programa NAHIKO	78.051
Programa GIZONDUZ	145.000
Acompañamiento al empoderamiento de mujeres directivas y empresarias	70.000
Estrategia y plan operativo de acciones para reducir la brecha salarial en Euskadi	145.000
Subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad	400.000
Subvención a la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi	20.000
ECONOMÍA Y HACIENDA	5.000
Promover la elaboración de planes de igualdad con Elkargi, SGR y Luzaro, EFC SA	
Organizar una jornada de formación-reflexión sobre cláusulas de igualdad en la contratación pública	5.000
Posibilitar la explotación de los datos de EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA de las partidas asignadas a la brecha salarial.	
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	40.000
Diagnóstico previo para la elaboración del programa de igualdad en empresas turísticas	40.000
TOTAL	46.564.274

Observaciones a la tabla:

1. 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.
2. Durante el 2022, el grupo de trabajo encargado de desarrollar las medidas recogidas en el “1 Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza”, ha previsto un sistema de seguimiento para cada acción con sus correspondientes responsables, indicadores de realización y de resultado. Existe el compromiso de dotar de presupuesto suficiente a las actuaciones que así lo requieran.
3. El Departamento de Educación informó para los presupuestos 2022 de una partida de 45.000.000 € para la ejecución del Plan Director (*) para la cobertura universal de la educación de 0-3años con un 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 €. Para 2023, sin embargo, el presupuesto relativo a esta medida está incluido en la aportación que el Departamento realiza a Haurreskolen Partzuergoa de 61.002.410,00 €.
4. Se desconoce el presupuesto específico de Osakidetza, EITB, SPRI y URA, aunque en sus respectivos planes cuentan con objetivos y actuaciones dirigidos a combatir la brecha salarial en sus organizaciones.

Osakidetza se propone realizar durante el 2023 las siguientes actuaciones:

- Realizar un análisis de la evolución del salario bruto medio de las mujeres en comparación con el de los hombres y de la previsión de su evolución por categorías y plantilla.
- Analizar las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos directivos de Osakidetza y promover medidas para eliminarlas.
- Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada.

EITB calcula y analiza anualmente, desde 2018 la brecha salarial. Las medidas que aplica están consiguiendo reducir paulatinamente la brecha salarial hasta alcanzar el 2,62% en 2021, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 6. Evolución de la Brecha Salarial EITB. 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	% plantilla
EITB TALDEA	% 8,2	% 6,51	% 3,24	% 3,86	% 2,62	100%
EITB	% 11,1	% 8,26	% 3,92	% 7,36	% 8,7	% 6
ETB	% 5,6	% 4,17	% 0,28	% -1,97	% -4,07	% 59
IRRATIAK	% 10,5	% 8,90	% 5,87	% 10,47	% 11,06	% 29
NET	% 14,2	% 16,52	% 10,98	% 19,10	% 15,85	% 5

Algunas de las actuaciones que recoge SPRI en su plan de igualdad:

- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Comités de Dirección de SPRI y CR.
- Recoger información actualizada sobre las responsabilidades de cuidado hacia descendientes y ascendientes de la plantilla para realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación disponibles.
- Realizar sesiones formativas sobre el impacto de los cuidados en el modelo económico actual, para analizar cómo contribuir a un modelo empresarial que tenga en cuenta la sostenibilidad de la vida.

URA, por su parte, tiene el objetivo de realizar una auditoria retributiva con perspectiva de género, y además plantea:

- Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.
- Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presupuesto identificado para la lucha contra la brecha salarial en el 2023 aumenta respecto a los presupuestos anteriores si tenemos en cuenta que la partida de 45.000.000 € del Plan Director 0-3 años del Departamento de Educación no se ha considerado en el cómputo total.

En términos generales, y con la salvedad de que el presupuesto real es superior al que aquí se presenta, se va destinar a la eliminación de la brecha salarial el 0,33% del presupuesto general de la CAE y el 0,6% 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 (8.190.555.138 €).

El 65% de dicho presupuesto corresponde a medidas que va a poner en marcha el Departamento de Educación, el 18% al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales y el 17% a Lanbide.

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: Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, Salud, Seguridad, Empleo y Trabajo, Educación y Planificación Territorial, Vivienda y Transportes
- 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 medidas 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".

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (III EJE PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES)	
ACTUACIONES PREVISTAS	PRESUPUEST O IDENTIFICADO 2023
TODOS LOS DEPARTAMENTOS, OAAA Y CONSORCIOS	
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	
SEGURIDAD	10.688.090
Aplicación del "Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA - Etxekoen eta Emakumeen Babesa"	155.461
Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024	72.600
Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa, app 12 SOS Deiak, ...)	
Seguridad privada destinada a la protección de las víctimas	6.776.000
70 ertzainas con atención especialidad en VG	3.684.029
Dar continuidad a los objetivos generales del Plan Estratégico de la Ertzaintza contra la Trata de Seres Humanos	

ACADEMIA VASCA DE POLÍCIA Y EMERGENCIAS	
Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos y de los recursos con los que cuentan las candidatas ante situaciones de violencia machista en la AVPE durante el proceso selectivo	
Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la AVPE	
Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos discriminatorios durante los procesos selectivos.	
TRABAJO Y EMPLEO	171.500
OSALAN	
Desarrollar e impartir formación al personal de Osalan sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
LANBIDE	171.500
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. Poner en marcha el programa para favorecer la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual	171.500
Garantizar la 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.	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	
Organizar campañas de sensibilización dirigidas a difundir entre la plantilla el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo	
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo	
SPRI - AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	
Protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y el acoso sexista	
ECONOMÍA Y HACIENDA	
Organizar un curso de asistencia obligatoria para toda la plantilla y cargos públicos en el Protocolo de la Administración contra el acoso sexual y por razón de sexo	
EUSTAT	
Publicar información estadística sobre la violencia contra las mujeres en la C.A. de Euskadi.	
EDUCACIÓN	
Participar en el Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexual.	
Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.	
Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género	
Las personas víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán obtener beca, siempre que cumplan todas las condiciones previstas en la normativa salvo los requisitos establecidos en relación con la carga lectiva superada en el curso 2021-2022, con el límite del número de años con condición de becario, y con la exigencia de superar un determinado porcentaje de créditos en el curso 2021-2022.B32	

Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista 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. Ofrecer a los centros educativos pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual.	
3. Recoger 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	
4. Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas desde la Inspección de Educación	
5. 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	
CONSORCIO HAURRESKOLAK	
Revisar y actualizar el Protocolo de Haurreskolak para la prevención del acoso sexual, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.	
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	39.432
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.	
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.	39.432
Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.	
Integrar la perspectiva de género en los 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: Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres tras su última modificación en 2022.	
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.	
SALUD	20.000
Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada	20.000

OSAKIDETZA	
Aplicación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	3.000
Actuaciones para reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina:	
Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género.	
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.	
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.	
Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos.	
Establecer protocolos específicos de actuación en diferentes aspectos priorizados dentro de la intervención asistencial a mujeres en esta situación, así como a sus hijos e hijas.	
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	15.890.281
DEPARTAMENTO	14.918.281
Diseñar la Herramienta de Valoración de la Violencia Machista contra las mujeres junto con Emakunde	
Gestionar y coordinar el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia)	514.080
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	
Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional: tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional y el Observatorio de Violencia de Género en Biziaia	
Implementación del Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias	616.700
Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025)	
Impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio	2.000.000
Desarrollar 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.	
Readecuar todos los servicios de colaboración con la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.	
Garantizar una dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión	
Dotar 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)	
Reforzar el Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)	1.237.343
Redimensionar el Servicio Vasco de Gestión de Penas y reforzar el Programa Gakoa	2.200.000
Subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia	75.000
Servicio de Justicia Restaurativa	1.145.000
Desarrollo de los programas de inclusión socio-laboral para personas presas (convocatoria de subvenciones)	2.500.000
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	160.992

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	600.000
Gestión y mejora de los Puntos de Encuentro Familiar	2.225.166
EMAKUNDE	972.000
Implementar el II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE	
Fortalecer la colaboración con las asociaciones de mujeres víctimas/supervivientes de la violencia machista	
Impulsar y gestionar el programa interinstitucional BELDUR BARIK	
Subvencionar a organizaciones, asociaciones y fundaciones para el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres	
Gestionar el programa de formación JABETUZ	
Gestionar ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto	
Coordinar la Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual	
Participar y apoyar a la Comisión de Violencia en el marco de BERDINSAREA	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	89.623
Refuerzo y difusión del servicio ZURE TALDEKOAK, servicio que atiende casos de violencia en el ámbito deportivo	60.000
Estudio sobre acoso sexual y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el deporte en Euskadi	14.623
Impulso de los protocolos de atención en materia de acoso sexual y sexista en el deporte, a través del desarrollo de un marco jurídico sobre la materia	
Formación y sensibilización contra la violencia de género en el marco de las actividades culturales	15.000
HABE	
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.	
EITB	
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
TOTAL	26.898.926

Observaciones a la tabla:

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. Las exenciones que el Departamento de Educación ha aplicado para el estudio de grado y máster en el curso 2021-2022 ascienden a 69.937,57€ tal y como muestra el siguiente cuadro:

Tabla 8. Exenciones por estudios universitarios a mujeres víctimas de violencia de género en la UPV/EHU. 2021-2022

UPV/EHU. EXENCIONES GRADO 2021-2022			
TRIBUTO	DESCUENTO APLICADO	N.º Estudiantes	IMPORTE
Certificados	Víctima de violencia de género	7	195,72
Certificados de Accesos		24	671,04
Matrícula		55	65.989,36
Pruebas de acceso a la universidad		21	1.812,93
SET		1	71,58
Títulos		6	1.141,02
Traslados		2	55,92

Además, en el ejercicio 2022 se han liquidado correspondientes al curso 2021-2022, exenciones por un total de 6.144,78€ a 6 estudiantes de la Universidad de Deusto y de 4.623,74€ a 4 estudiantes de la Universidad de Mondragón.

5. SATEVI (Departamento de Igualdad, Justifica y Políticas Sociales) es un servicio de información y atención que atiende en 51 idiomas, y a personas con discapacidad auditiva y/o del habla, 24 horas al día, los 365 días del año. Está dirigido tanto a mujeres víctimas como a personas allegadas de las mismas, así como a profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres. Además de la violencia ejercida por la pareja o expareja, también atiende otro tipo de violencias: violencia intrafamiliar, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, agresiones sexuales, prostitución forzada y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entre otros.

Osakidetza, además, seguirá avanzando en la prevención de la violencia de género y, en especial, en la mutilación genital femenina.

EITB, aunque ya cuenta con un Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a lo largo de estos últimos años de manera paulatina se ha incorporado al texto de los distintos convenios colectivos de ETB los actos y conductas de “acoso sexual y acoso por razón de sexo” como faltas graves o muy graves dentro del Régimen Sancionador

SPRI dispone de un protocolo de actuación frente a los casos de acoso sexual y/o sexista desde 2015, documento que ha sido actualizado en 2022.

URA, aplica el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado en el ejercicio 2021, y enmarcado en el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. El protocolo se basa en la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más

de 50 personas en plantilla de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de la Agencia Vasca del Agua.

El presupuesto total identificado se ha reducido en 1.496.540 € respecto al 2022 debido fundamentalmente a la reducción en seguridad privada destinada a la protección de las víctimas (para de un presupuesto en 2022 de 11.694.545 € a 10.460.029 € en 2023). No obstante, no es un presupuesto real no se ha presupuestado el gasto que va a conllevar muchas actividades y que conllevan el compromiso de los diferentes departamentos de financiar.

Así, las partidas presupuestarias reportadas para la redacción del presente informe, en relación a la lucha contra la violencia machista contra las mujeres representan el 0,19% del presupuesto general de la CAE 2023 y el 0,33% 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. Los porcentajes identificados para el ejercicio 2022 fueron de 0,22% 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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres en sus apartados 5.- de integración de la perspectiva de género y 6.- 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 2023. 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.

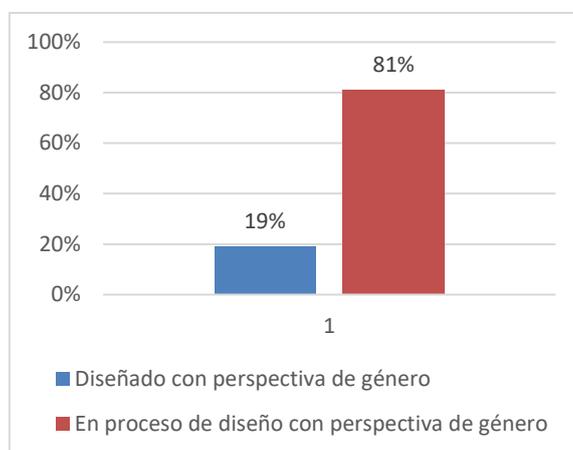
Tabla 9. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.

ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO. Administración General (secc 1-12), sus Organismos Autónomos y Consorcios	Diseñado con perspectiva de género	En proceso de diseño con perspectiva de género	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2023
LEHENDAKARITZA	5.598.116	14.421.987	20.020.103
SEGURIDAD	8.826.661	14.235.060	23.061.721
TRABAJO Y EMPLEO	6.127.555	609.111.000	615.238.555
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	125.000	56.120.845	56.245.845
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	162.020.644	165.308.906	327.329.550
ECONOMÍA Y HACIENDA	198.373	334.670	533.043
EDUCACIÓN	55.071.308	104.987.123	160.058.431
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE	2.470.182	788.217	3.258.399
SALUD	4.361.629	98.501	4.460.130
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	9.324.362	113.075.025	122.399.387
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	649.623	17.303.000	17.952.623
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	19.500	1.536.454	1.555.954
TOTAL	254.792.953	1.097.320.788	1.352.113.741
% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(sin ENTES)			17%

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 17% del analizado descontado el presupuesto de entes (Osakidetza, EITB, URA, y SPRI) una décima más que en los presupuestos de 2022. 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, muestra una tendencia ascendente contrarrestando la tendencia decreciente del presupuesto diseñado con perspectiva de género. Esto es así debido principalmente a la mejora en los conocimientos sobre perspectiva de género que tiene la plantilla y la aplicación más estricta de los criterios indicados en las normas técnicas. Es definitiva, se aprecia un desplazamiento del presupuesto calificado con perspectiva de género a favor de aquel en proceso de planificación con perspectiva de género. De hecho, el 81% (18 puntos más que en los presupuestos 2022) del presupuesto total identificado (1.352.113.741 €), está incorporando paulatinamente la perspectiva de género, frente al 19% (18 puntos menos en los presupuestos 2022) que ya está diseñado con perspectiva de género.

Ilustración 8. 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 en el ámbito de la perspectiva de género, el 45,5% del total. Le siguen de lejos el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente con el 24,2% y el Departamento de Educación con el 11,8%. El presupuesto identificado por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales se ha reducido del 12,3% al 9,1%.

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 80% del presupuesto diseñado con perspectiva de género corresponde al programa de Transición Social y Agenda 2030, y el 77% del presupuesto en fase de diseño con perspectiva de género corresponde al programa de Juventud.
- Seguridad: el 80% del presupuesto diseñado con perspectiva de género se destina a la sufragar gastos de seguridad privada a víctimas de violencia de género y el 60% del presupuesto que está incorporando la perspectiva de género corresponde al servicio de limpieza de centros dependientes del departamento.
- Trabajo y Empleo: el 50% del presupuesto diseñado con perspectiva de género corresponde al programa de ayudas Emprender, para la creación de empresas de Economía Social. El 88% del presupuesto que está implementando la perspectiva de género corresponde a la ejecución de las políticas de garantía de ingresos gestionado por Lanbide.

- Gobernanza Pública y Autogobierno: el 99,8% corresponde al programa 1214. Informática y Telecomunicaciones en proceso de diseño con perspectiva de género.
- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente: 88% corresponden a los programas de Hazitek y Elkartek diseñados con perspectiva de género, y el 52% del presupuesto en proceso de diseño con perspectiva de género se destina a los programas Emaitek y Azpitek.
- Economía y Hacienda: el 52% del presupuesto diseñado con perspectiva de género corresponde al programa estadístico Eustat.
- Educación: el 78% del presupuesto diseñado con perspectiva de género corresponde a la convocatoria de ayudas para potencias las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco. A su vez, el 73% del presupuesto que se está trabajando desde la perspectiva de género a los programas 4221. Educación Infantil y Primaria y 4222. Educación Secundaria y Formación Profesional.
- Planificación Territorial, Vivienda y Transporte: el 69% del presupuesto corresponde a la integración de la perspectiva de género en las licitaciones previstas para 2023 de redacción de Proyecto Básico, Proyecto de ejecución y Dirección Facultativa de Obras.
- Salud: del presupuesto diseñado con perspectiva de género, el 42% se destina a los proyectos de I+D y el 38% se destina al programa de vacunación de las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano.
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales: el 52% del presupuesto diseñado con perspectiva de género corresponde a Emakunde y el 25% al servicio de información y atención a las víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI), y la prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género. Del presupuesto que se está en proceso de diseño de perspectiva de género, el 40% corresponde a las ayudas de emergencia social y el 38% al programa de 3124 Política Familiar y Comunitaria.
- Cultura y Política Lingüística: el 95% corresponde al programa 4514. Patrimonio Cultural.
- Turismo, Comercio y Consumo: el presupuesto en proceso de diseño con perspectiva de género (99% respecto al total), está destinado al mantenimiento, actualización y dinamización del Portal de Turismo, a las subvenciones nominativas a las Asociaciones Empresariales de Hostelería (SEA, ADEGUI y Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia) y al Programa de ayudas al emprendimiento y a la mejora de la competitividad de las empresas turísticas (EMET).

ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD

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

ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2023
LEHENDAKARITZA	20.000
1121. ESTRUCTURA Y APOYO	
Impulso de las políticas de igualdad: Estudio y análisis del sistema de indicadores del Índice de Igualdad de Género y su alineación con las diferentes planificaciones del Gobierno.	20.000
1311. ACCIÓN EXTERIOR	
Impulso a la Escuela para la Igualdad de Mujeres y Hombres - Berdintasunerako Eskola dirigida a las Euskal Etxeak: Mantenimiento web y sesiones de sensibilización en Europa, Asia y Latinoamérica	
Promover bajo el liderazgo de Emakunde la acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales.	
Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi).	
Colaborar en el trabajo de análisis de los indicadores de igualdad a nivel europeo con objeto de mejorar el índice de igualdad de género.	
1122. TRANSICIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030	
Promover en la línea de ayudas y subvenciones del programa de Bonos Agenda 2030, actuaciones que de manera transversal incorporen el <i>ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</i> .	
3222. JUVENTUD	
Incorporar la perspectiva de género en la política transversal de juventud y emancipación juvenil a través de los diferentes programas puestos en marcha.	
Impulsar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del tiempo libre y animación sociocultural.	
5414. FONDO DE INNOVACIÓN	
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	
Promover el talento científico-tecnológico, especialmente entre las mujeres a través de actuaciones que favorezcan las vocaciones científico-tecnológicas (el marco de la estrategia STEAM).	
SEGURIDAD	279.461
2211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Acciones de apoyo a la implementación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres	75.000
Elaborar 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.	
Tramitar el Decreto 315/1994 de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, en la que, con el objeto de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos en los procesos selectivos, se suprime el requisito de altura para tomar parte en los procesos selectivos, y se incluye una disposición que garantiza que todas las mujeres en periodo de gestación, nacimiento o posparto, medicamente acreditado, estén en igualdad de condiciones respecto de las demás personas participantes del proceso.	

Campaña de captación de nuevas aspirantes para la Ertzaintza	
Publicitar la App de 112 SOS Deiak.	
2223. ERTZAINZA EN SERVICIO	
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
1. Posponer las pruebas físicas a la siguiente convocatoria del proceso de selección en el caso de las mujeres en situación prenatal, parto o postnatal.	
2. Eliminar la estatura mínima como requisito de participación en los procesos selectivos.	
3. Analizar las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales de su trabajo, incluidos el uso del uniforme, escudo u otros instrumentos	
I Plan para la Igualdad del Personal Laboral de Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco	12.000
EBA. Sistema de policial de gestión compartida de información	155.461
4611. PROCESOS ELECTORALES	
Publicación y difusión de <i>Democracia paritaria en Euskadi 2017-2021</i> , con los datos segregados por sexo, correspondientes a las elecciones celebradas en ese periodo en la C.A del País Vasco.	7.000
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	
Desarrollo del Plan de Igualdad	30.000
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
TRABAJO Y EMPLEO	1.681.955
3112. TRABAJO	
Campañas de actuación de Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos	
Plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para Inspección de Trabajo del País Vasco	75.000
Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	150.000
Estudio estadístico sobre la situación de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en las elecciones sindicales	
Informes de impacto de género de cada convenio colectivo y planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro	43.495
Congreso sobre Brecha salarial e Igualdad de Mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales	80.000
Proyecto para la implementación de la guía 'Trabajo de igual valor' en un conjunto de empresas vascas. Plan específico de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social	75.000
Registro de los Planes de Igualdad y auditorías retributivas de las empresas vascas	
Programas de formación y capacitación, con especial incidencia en materia de igualdad para agentes sociales/Comisiones de Igualdad.	154.500
Al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género	25.000
3211. EMPLEO	
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	175.000
Proyecto Zainlab II	560.000
LANBIDE	
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Desarrollo del Plan de Igualdad	50.000

Implantar las acciones correspondientes a las medida Inversión C23.I2 Empleo mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo, del componente del plan de recuperación, transformación y resiliencia de la economía española financiado por la Unión Europea - NEXT GENERATION EU	293.960
3231.FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	
Línea subvencional de formación y empleo dirigida exclusivamente a la formación del colectivo femenino en sectores de actividad profesional tradicionalmente masculinizados, dotada con una fuerte subvención a la contratación de mujeres que han sido formadas previamente en competencias laborales masculinizadas	
OSALAN	
Desarrollar las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco del convenio suscrito con Emakunde para promover la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral	
Acciones divulgativas sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	
Diseñar el procedimiento para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Osalan	
Asesorar a las empresas que lo soliciten sobre pautas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva.	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	138.000
1211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
Impulso a la formación del personal en materia de igualdad	7.000
1213. FUNCIÓN PÚBLICA	
Acciones del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus organismos autónomos	73.000
Acciones relativas al Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2030	18.000
1214. INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	
Seguimiento del cumplimiento de la circular 3/2018 para la adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género, en la realización de Encargos a EJIE por los distintos departamentos de Gobierno Vasco y sus organismos autónomos	
IVAP	
1216. SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS	
Planificar y definir medidas específicas para asegurar un lenguaje no sexista en las publicaciones de la organización.	
Adoptar las medidas necesarias para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de la organización (tribunales calificadores).	
Incluir cuestiones de igualdad de género en las pruebas selectivas de acceso a la Administración.	
Establecer los medios materiales y técnicos necesarios que permitan a las personas con necesidades especiales (discapacidad, enfermedad, accidente, embarazo, maternidad, etc.) participar en condiciones similares a las del resto de candidatos y candidatas de los procesos selectivos.	5.000
Realizar estudios estadísticos de las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres	
Impulsar la formación específica en materia de igualdad.	20.000
Medir los planes de formación financiados por el IVAP que incluyan temas de igualdad.	

Elaborar un diagnóstico básico del IVAP desde la perspectiva de género que recoja lo que le corresponde de todos los diagnósticos existentes.	
Reorganizar la estructura del Plan anual de igualdad del IVAP.	
Adecuar el cuadro de mando del IVAP a las directrices de los estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.	
Planificar las medidas específicas necesarias para el cumplimiento del artículo 17 de la Ley 4/2055 en coordinación con el resto de instituciones implicadas.	
Analizar y sistematizar los datos e indicadores a incluir en las estadísticas, recogida de datos y estudios.	
Incorporar a las cláusulas de contratos y subvenciones los nuevos preceptos de los artículos 21 y 21bis de la Ley 4/2005.	
Mejorar, sistematizar y reforzar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad del IVAP.	
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	138.301
7211. GABINETE Y SERVICIOS	
Formación en igualdad	4.301
7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL	
Ayudas EMA	60.000
7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENDEDORES	
Valorar la existencia de planes de igualdad y protocolos de acoso... cuando las empresas no están obligadas a ello, como elemento de innovación	
CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - TECNOLOGÍA	
Actuaciones I Plan Igualdad	20.000
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
Gestión de las políticas de igualdad en la Agencia	12.000
SPRI - AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	
Actuaciones del Plan de Igualdad 2020-2023	42.000
ECONOMÍA Y HACIENDA	49.120
6110. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	35.000
Formación al personal del departamento, incluido el personal cargo público	8.000
6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO	
Impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales	
Incorporar mayor desarrollo de la perspectiva de género en el Informe anual de análisis de la economía vasca	
Revisar la base de datos IKERBIDE para la incorporación de nuevos indicadores de género	
Introducir cláusulas de igualdad en la contratación de la asistencia técnica de los programas FEDER	
Garantizar un mayor acceso de las mujeres a las ayudas cofinanciadas por el FSE tomando como referencia las conclusiones de la evaluación con enfoque de género del programa Lehen Aukera	
Establecer criterios de valoración para la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases de ejecución del programa FSE	
Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 21.5 Ley 4/2005 en los contratos sujetos a fiscalización	
Posibilitar la explotación de los datos de ejecución presupuestaria de las partidas asignadas a la brecha salarial	

Impulsar y verificar la correcta cumplimentación de los datos de perspectiva de género en el Registro General de Subvenciones	
Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación anual de programas subvencionales y ayudas	
6112. POLÍTICA FISCAL	
Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden la política fiscal con perspectiva de género	420
Reforzar la perspectiva de género en el contrato de educación tributaria	
Incorporar la perspectiva de género en el Informe Anual de las Haciendas Vascas	
6114. PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN	
Organizar una jornada de formación-reflexión sobre cláusulas de igualdad en la contratación pública	5.000
Integrar la perspectiva de género en los cursos de contratación electrónica	
6311. POLÍTICA FINANCIERA	
Promover la planificación para la igualdad a través de los convenios de Elkargi, SGR y Luzaro EFC SA	
Incorporar la perspectiva de género al Informe anual sobre la Previsión Social	
Incorporar la perspectiva de género al Informe de Impacto económico y ambiental de los Bonos Sostenibles de Euskadi	
Diseñar el nuevo decreto de EPSV con perspectiva de género	
EUSTAT	
Mantener actualizado el apartado web "Igualdad de Mujeres y Hombres"	
Ofrecer al personal del Eustat una formación básica en materia de igualdad de 10 horas	
AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	
Formación en materia de igualdad	700
Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (W@competition Iberia)	
Participar en programas dirigidos a mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (Mentoring programme y Activa el liderazgo femenino)	
EDUCACIÓN	1.434.182
II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato.	
4211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	18.000
4221. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	
Proyectos para abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género	688.509
4222. EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL	
Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en la FP del ámbito industrial	100.000
Proyectos para abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género	527.673
4225. INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO	
Hezkidetza: ayudas a los centros concertados para el diseño y desarrollo de proyectos de actuación para abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género	100.000
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE	230.000
4311. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000

4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL	
Integración de la perspectiva de género en la línea de subvenciones a los Ayuntamientos de la CAPV	200.000
Guía con las pautas para la integración de la perspectiva de género	15.000
5141. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE	
Estudio sobre la presencia de las mujeres en el sector de transporte y logística	
SALUD	470.550
4111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
Coordinar junto al IVAP la oferta formativo de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General	20.000
OSAKIDETZA	
Estructura de igualdad	165.153
Actuaciones del I Plan de Igualdad 2021-2024	260.397
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	7.077.037
14112. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
Acciones del Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia	15.000
1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	
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.	
Diseñar los programas de tratamiento atendiendo a la perspectiva de género	
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	60.000
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	30.000
3122. MIGRACIÓN Y ASILO	
Actuaciones de la Comisión de Igualdad del Foro Vasco de Inmigración y Asilo	20.000
Actuaciones del Servicio Biltzen de promoción de la igualdad y prevención de la violencia machista contra las mujeres	45.360
3123. SERVICIOS SOCIALES	
Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo	514.080
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género	1.600.000
EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	4.792.597
Promover el cumplimiento de los mandatos previstos en la Ley 4/2005	75.000
Desarrollar el PLAN PARA LA IGUALDAD de mujeres y hombres de Emakunde	30.093

Consensuar y aprobar las líneas de intervención que han de orientar la planificación en materia de igualdad en la CAE	40.000
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	500.000
Asesorar a las administraciones públicas vascas en la elaboración y desarrollo de sus planes de igualdad y hacer seguimiento del despliegue en la CAE	
Colaborar con el IVAP en diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación.	25.000
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	
Colaborar con el departamento de Hacienda y Economía para la incorporación del enfoque de género en los programas presupuestarios del Gobierno Vasco	
Asesorar y apoyar en la incorporación del enfoque de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos	18.000
Colaborar con los departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco y asesorar en el desarrollo de proyectos/programas sectoriales	
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres	32.500
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	32.500
Desarrollar el convenio con EUDEL para políticas de igualdad en el ámbito local	84.800
Participar en órganos y redes en materia de igualdad del ámbito estatal.	
Establecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al instituto del ámbito europeo e internacional.	10.000
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Consultiva	
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	450.000
Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida	88.400
Impulsar el PACTO DE PAÍS por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres en el marco del proyecto "Generation Equality" desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.	150.000
Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres	885.000
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	476.253
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.	
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	60.000
Gestionar el desarrollo del PROGRAMA COEDUCATIVO NAHIKO, para la igualdad, el respeto y la no-violencia	78.051
Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi	145.000
Promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.	490.000

Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.	150.000
Impulsar y gestionar el programa BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca	170.000
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	300.000
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.	35.000
Promover la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres-JABETUZ.	207.000
Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres (matrimonios forzados, trata, MGF...), mediante subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral	120.000
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.	80.000
Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE	60.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	1.310.853
ESTRUCTURA Y APOYO	
Desarrollo del Plan de Igualdad del Departamento: Material de sensibilización en igualdad para el personal del Departamento (calendario, folletos)	10.000
Formación a cargos y personal en materia de igualdad	3.000
Ofrecer al nuevo personal del departamento un protocolo de políticas de igualdad y de normalización lingüística	
Adecuar el apartado de igualdad del protocolo de acogida a las modificaciones de la Ley 4/2005.	2.000
4512. DEPORTES	
Parte de la subvención a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad	
En el programa de formación de la Escuela Infantil hay acciones dirigidas a promover la igualdad	40.000
Promoción de la Igualdad en el deporte	814.853
Mantenimiento del servicio ZURE TALDEKOAK GARA. Estudio sobre acoso sexual y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito del deporte en Euskadi.	
Plan de igualdad 2023 de la Dirección de Actividad Física y Deporte: - Campañas de sensibilización. - Formación. - Sensibilización para el personal del CGPJ - Organizar una jornada que combine Género y Deporte - Participación en foros especializados en materia de deporte y mujeres. - Elaboración y difusión de material específico sobre mujer y deporte	

Programa BALOREETAN. BAT: - Desarrollar o colaborar con iniciativas que supongan mostrar a los niños y niñas referentes deportivos femeninos y romper con los estereotipos asociados a la práctica deportiva. - Mantener un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los contenidos elaborados por BAT y en los eventos o eventos organizados, y dar un trato equilibrado a las y los deportistas de BAT. - Realizar una acción positiva para, en su caso, crear una mayor exposición pública de deportistas del BAT. Asimismo, velar por la diferente presencia de las mujeres en la modalidad invernal y en el deporte adaptado. - Conocer de forma actualizada las necesidades de cuidados de deportistas y entrenadores y entrenadoras del BAT a través de un formulario a cumplimentar con cada contrato firmado con Basqueteam. - Visibilizar las necesidades de cuidados en el equipo Bat. Asimismo, enseñar a los hombres (deportistas y técnicos) que es posible asumir las tareas de cuidado y conciliar con el deporte. - Creación de contenidos audiovisuales específicos en materia de igualdad con motivo de citas significativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	15.000
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA	
Empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la música y los audiovisuales	75.000
Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas del Observatorio de la Cultura Vasca	10.000
Desarrollar iniciativas contra la violencia de género en las actividades culturales	15.000
Programa NOKA para la promoción de mujeres directoras audiovisuales	50.000
Programa AUKERA. Mentoring a las alumnas audiovisuales universitarias para realizar su primer cortometraje	30.000
Asesoramiento en planificación de género BDCC	18.000
Impulsar estudios de género desde Kulturklik	15.000
4514. PATRIMONIO CULTURAL	
Realizar estudios específicos sobre la realidad de las mujeres en ámbitos como la creación artística y la literatura	
4711. POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
Becas BERDINTZEN	30.000
Actuaciones de la Comisión de Género y Euskara del Consejo Asesor del Euskera	20.000
Programa Geruza	45.000
HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS	25.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
EITB	34.000
Asistencia técnica	17.000
diagnóstico y protocolo de acoso	12.000
Formación en materia de igualdad	5.000
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	6.500
7510. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	5.000
Impulso a la formación del personal en materia de igualdad	1.500
7511. TURISMO Y HOSTELERÍA	
Implementación de intervenciones encaminadas a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas turísticas	
TOTAL	12.835.959

El presupuesto total identificado se ha reducido en casi 41 millones respecto al 2022, en términos generales justificado por las siguientes cuestiones:

- El presupuesto para 2023 destinado a las actuaciones relacionadas con la *Democracia paritaria en Euskadi 2017-2021* (Departamento de Seguridad) ha pasado de 70.000 € a 7.000 €
- El presupuesto de Lanbide, respecto a 2022, se ha reducido en unos 15 millones debido principalmente a que:
 - el presupuesto del 2022 para las ayudas a la conciliación se informó erróneamente (2.200.000€ en lugar de 2.200€) y
 - las ayudas para las acciones locales de promoción de empleo no mantienen la reserva del 40% a mujeres y, por tanto, ya no se contempla su presupuesto a efectos de esta tabla. En 2022 se presupuestó esta acción en 12.800.000 €
- A diferencia del 2023, el IVAP presupuestó en 2022, 200.000 € para dos planes formativos en materia de igualdad y prevención de la violencia machista.
- No se han incluido las cuantías relativas a las convocatorias de subvenciones del programa de promoción de la Cultura del Departamento de Cultura y Política Lingüística, presupuestadas en 2022 en 27.188.500 €. A pesar de que en todas ellas se incluyen cláusulas de igualdad e incluso acciones positivas dirigidas a las mujeres del sector cultural, a criterio de la técnica de igualdad del Departamento de Cultura, debiera de realizarse un análisis más pormenorizado y exhaustivo de cada una de las subvenciones, así como incluir sistemas de seguimiento, evaluación y fiscalización de dichas subvenciones y cumplir con todos los criterios mínimos recogidos en el anexo PGEN 23. Por tanto, siguiendo con la recomendación de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Cultura y Política lingüística, este año la Dirección de Promoción de Cultura ha optado por eliminar esta cuantía del presupuesto que incluye la perspectiva de género, lo que no es óbice para que pueda volverse a incluir tras un trabajo de mayor sistematización y profundidad en las convocatorias.

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, 3 organismos autónomos y 1 consorcio han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones que se detallan a continuación.

Tabla 11. Acciones positivas de igualdad por departamentos.

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS
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.
SEGURIDAD
2211. ESTRUCTURA Y APOYO
Desarrollo de la Ley de Policía del País Vasco, Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, que incluye las siguientes medidas:
1. 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.
2. Medidas en 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.
3. Tener en cuenta los periodos transcurridos en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género a efectos de calcular el tiempo de servicios efectivos preciso para la promoción interna
2223. ERTZAINZA EN SERVICIO
Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad, tal y como se establece en el DL 1/ 2020 de 22 de julio
Impulsar un mayor número de mujeres en el profesorado Ertzaina, cuando menos hasta que exista una representación equilibrada estando representados los dos sexos al menos al 40%.
TRABAJO Y EMPLEO
3211. EMPLEO
Incorporación de criterios de acción positiva vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en diversos programas de apoyo al empleo:
1. Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres
2. 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

3212. ECONOMIA SOCIAL
AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 20 de julio de 2021, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social. En el artículo 19 de dicha orden se establece la cuantía de la subvención y en el punto b) se expone una acción positiva: b) La cantidad determinada en el apartado anterior se incrementará en 1.000 euros por cada uno de los siguientes supuestos:
– Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de trabajo de la entidad.
– El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios descendientes que no desempeñen actividad retribuida
– Personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica, entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando estas o sus hijos o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido denunciados ante la correspondiente instancia policial o judicial.
AMPLIACIÓN DE LA BASE SOCIETARIA DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 26 de julio de 2022, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases para la convocatoria de ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social. En el artículo 10 de dicha orden se establecen los gastos subvencionables, cuantía de las subvenciones y criterios para su determinación. Y en el punto 3. se expone una acción positiva: 3.– Dicha cantidad se incrementará en trescientos (300) euros por causa de cada uno de los conceptos señalados en los apartados siguientes, que tendrán carácter acumulativo:
a.-Ser mujer.
e.- El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios hijos y/o una o varias hijas que no desempeñen actividad retribuida.
f.- Personas que hayan sido víctimas de violencia de género entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando estas o sus hijos y/o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido acreditados con la correspondiente Orden de protección de las víctimas de la violencia de género, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección, o sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género.
LANBIDE
3121. INCLUSIÓN SOCIAL
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)
3211. EMPLEO
FOMENTO DEL EMPLEO: (presupuesto: 320.000€)
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.
Ayudas, para el año 2020, destinadas a la contratación de personas jóvenes desempleadas en empresas vascas. Programa Lehen Aukera: Todas las cuantías de subvención señaladas se incrementarán un 10% adicional cuando los contratos se celebren con mujeres.
Ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: En todo caso, en el proyecto se ha de prever la atención a un 40% de mujeres emprendedoras.
Subvención con un 15% adicional en el caso de que sea mujer la promotora beneficiaria.
SERVICIO A EMPRESAS:
Convocatorias de ayudas a personas desempleadas de larga duración: Incremento de un 15% en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años (presupuesto: 705.000€)

Empleo con apoyo: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada es mujer (presupuesto: 700.000€)
3231. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
Priorizar a las mujeres en la selección de las personas participantes en las acciones formativas
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO
1213. FUNCIÓN PÚBLICA
Aplicación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción (art. 20 Procesos selectivos y jurados) de la Ley 4/2005 de igualdad
IVAP
Cláusula de desempate en los procesos de selección a favor de las mujeres en las áreas masculinizadas.
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE
7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL
Cumplir con el Estatuto de las Mujeres Agricultoras que establece diversas acciones positivas para titulares físicas mujeres o titularidades compartidas al menos en un 50%, para empresas con plantillas equilibradas y con mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. En las asociaciones del sector., la acción positiva es una prohibición de recibir subvenciones si no hay equilibrio en sus ámbitos de toma de decisiones.
7112. PESCA
Becas Itsasoratu. plus de 1.000 euros adicionales a los y las armadoras que embarquen a una mujer para realizar prácticas durante una o dos mareas.
Impulso a la presencia de colectivos de mujeres ligados al sector pesquero (en concreto, la Federación de Mujeres del Mar de Euskadi) dentro del grupo que lidera el Desarrollo Local Participativo 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 pesqueras.
En el marco del programa de ayudas al desarrollo local participativo en las zonas pesqueras, los criterios de valoración recogerán una mayor puntuación para los proyectos promovidos por mujeres. Además, se dispondrá de una línea de ayudas destinada a la creación de empleo, dándose 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.
7211. GABINETE Y SERVICIOS
En las comisiones de servicio para provisión de puestos de personal técnico y personal responsable de servicio, se valorarán como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALTO.
En las pruebas de proyecto para cobertura de puestos de responsable de servicio se incluirá en el apartado diagnóstico una pregunta de enfoque de género del proyecto objeto de la prueba.
CONSORCIO BRTA
Organizar un programa de mentoring, en el que mujeres investigadoras senior formarán a mujeres investigadoras más jóvenes. Esto irá complementado con formación concreta para el empoderamiento de dichas mujeres investigadoras jóvenes.
EDUCACIÓN
4211. ESTRUCTURA Y APOYO
Introducir la cláusula de desempate en las órdenes de convocatoria de OPEs en las especialidades en las que la representación de mujeres no llegue al 40%.
4223. EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
Incluir anualmente en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.

Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género
4231. PROMOCIÓN EDUCATIVA
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. En el caso de las víctimas de violencia de género, se facilita el mantenimiento de la beca restringiendo o incluso eliminando las exigencias académicas.
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.
5421. INVESTIGACIÓN
En la convocatoria de ayudas para potencias las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco, se otorga un punto en el caso de que la investigadora principal sea una mujer, y en otro caso, se otorgan 0,5 puntos si la co-investigadora principal es mujer.
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES
4312. VIVIENDA
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.
SALUD
4116. ADICCIONES
Preferencia a las mujeres que acuden a pernoctar en los albergues (presupuesto: 77.646 €)
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES
3123. SERVICIOS SOCIALES
Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género (presupuesto: 1.800.000 €)
Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres (presupuesto: 25.000 €)
3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
Ayudas a familias monoparentales trabajadoras para equiparar la prestación por nacimiento y cuidado de la Seguridad Social con las familias biparentales (presupuesto: 1.000.000 €)
Incremento de 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
Compromiso de la Dirección de Familias e Infancia ante el Consejo Vasco de Familia para evaluar las medidas de discriminación positiva en favor de los hombres en las ayudas de conciliación de la vida familiar y laboral y valorar así su efectividad.
Incremento en un 30% de las ayudas en los supuestos de familias monoparentales y en los supuestos de violencia de género

EMAKUNDE
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: 88.400 €)
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA
4512. DEPORTES
Subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos (presupuesto: 100.000 €)
En el marco del programa de inserción laboral, identificar las empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y concretar colaboraciones específicas. Programa BALOREETAN BAT. (presupuesto: 15.000 €)
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA
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 €)
En la Orden de concesión de subvenciones se puntúan los proyectos para potenciar y reflejar la presencia de la mujer en el ámbito de la creación cultural, en torno al 10%. En el ámbito de la creación se reservan determinadas subvenciones a las mujeres. Además, se puntúa la presencia de mujeres, especialmente de profesionales.
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
TOTAL ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS: 4.868.646 €

El presupuesto total identificado disminuye en cerca de un millón y medio de euros debido a que el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales no contempla para el 2023 el presupuesto del 2022 de 5.700.000 € destinado al aumento de los límites temporales máximos de disfrute de la ayuda por excedencia o por reducción de jornada cuando el solicitante era un hombre, tanto en la línea N como en la línea D. No obstante, existe el compromiso de analizar si la medida ha sido eficaz para conseguir los objetivos de igualdad.

Por lo tanto, en realidad el presupuesto identificado para acciones positivas es muy superior al identificado en los presupuestos 2022. El 58% de dicho presupuesto lo gestiona el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, representando Emakunde el 19% de dicho porcentaje.

Las acciones positivas, en términos generales, están:

- Seguridad: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo a través de la implantación de las acciones positivas que contempla el Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza.
- 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, el apoyo a mujeres emprendedora, la contratación de mujeres, así como para aumentar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados.
- Gobernanza Pública y Autogobierno e IVAP: dirigidas a la aplicación de la cláusula de desempate en los procesos de selección, promisión y promoción a favor de las mujeres en áreas masculinizadas.

- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente: contempla medidas dirigidas al cumplimiento del Estatuto de Mujeres Agricultoras y así como para impulsar proyectos de mujeres en el ámbito pesquero y su plena participación en el sector.
El Consorcio BRTA presenta una acción positiva dirigidas a mujeres investigadoras jóvenes.
- Educación: dirigidas a las víctimas de violencia de género.
- Planificación Territorial, Vivienda y Transportes: dirigidas a facilitar la vivienda en régimen de alquiler a mujeres 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 y a las víctimas de violencia de género. Respecto a las ayudas a familias monoparentales trabajadoras, la acción positiva se concreta en una ayuda a la excedencia de 8 semanas pagadas con el importe de la base de cotización para compensar la situación de desigualdad que viven frente a las familias biparentales.
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.
- Cultura y Política Lingüística: dirigidas a las mujeres deportistas y el fomento de mujeres creadoras, investigadoras, cineastas. Prácticamente todas las convocatorias de subvenciones tienen integradas acciones positivas:
 - o En la convocatoria de creación están establecidas cuotas para mujeres el sistema de cuotas se aplica después del análisis de los trabajos, por lo que previamente los trabajos deben garantizar la calidad. En el análisis de los trabajos, los miembros de la comisión, que desconocen los creadores, los adquieren cuando termina la primera fase para poder valorar los currículos.
 - o En las convocatorias sectoriales se aplican los puntos, por lo que es muy difícil saber la incidencia presupuestaria de estos puntos (esto implica analizarlos uno a uno y cada caso por solicitante). Esta situación ha sido recogida por la dirección en un documento titulado "Criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones" (última fecha 01.08.2018) y en el contexto de Kultura Auzolan se realizó un estudio con todas las órdenes de subvención a la cultura de la CAPV. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las subvenciones culturales (última fecha 07.01.2019)

Además el Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se compromete durante 2023 a implementar aquellas acciones positivas e intervenciones que se identifiquen y valoren resultado del informe de diagnóstico sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y la identificación de las intervenciones a desarrollar por parte el Departamento de Turismo, Comercio y Consumo en las empresas turísticas.

6.4. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, GRUPO EITB, OSAKIDETZA, GRUPO SPRI Y URA

01. LEHENDAKARITZA

El *DECRETO 18/2022*,²⁷ de 23 de septiembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto 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, 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 12. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
PRESUPUESTO ²⁸ :	48.253.748 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	
1122. Transición Social y Agenda 2030	
1311. Acción Exterior	
3222. Juventud	
5414. Fondo de Innovación	

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 (2022-2024)* 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

²⁷ <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2022/09/23/18/dof/spa/html/webleg00-contfich/es/>

²⁸ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E. (ver página 36).

- Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030
- Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico
- IV Plan Joven – Gazte Plana 2020

En todos ellos, se plasma la voluntad y compromiso de trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres identificando los siguientes objetivos estratégicos para 2023:

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 en materia de igualdad a todo el personal, integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, ...

2. DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS DE IGUALDAD 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, estará dirigida al apoyo en la implementación de la Estrategia de Internacionalización en materia de igualdad impulsada por 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. Entre estas cuestiones, cobra especial relevancia la difusión de la *Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi*.

Además, se promoverá, en colaboración con las Delegaciones del Gobierno Vasco en el Exterior, un programa de formación e información en materia de igualdad dirigido a las personas que integran las Euskal Etxeak de todo el mundo. Se pretenderá con ello interiorizar en las comunidades vascas en el exterior la importancia de la perspectiva de género en su cotidianidad.

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 Secretaría, se trabajará para que todas las actuaciones tengan incorporada la misma: campañas de publicidad, elaboración de la nueva *Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico*, propuestas de desarrollo en materia de migración, implementación del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030, respuesta comunitaria a la postpandemia así como aquellas recogidas en el IV Plan Joven – Gazte Plana 2020, desarrollando una política integral de juventud consolidando, e incluso intensificando las políticas de juventud, al incorporar ese objetivo al conjunto de las políticas públicas.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

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

- Elaborar, aprobar y difundir el nuevo *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza 2022-2024*.
- Informar y trabajar sobre los cambios derivados de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 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 2024 e impulsar formación específica en la materia.
- Estudiar y analizar el sistema de indicadores del Índice de Igualdad de Género.
- 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 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.

Presupuesto estimado - específico igualdad: 82.549 €

Presupuesto estimado – resto de actuaciones: 1.071.656 €

Actuación 2: DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS DE IGUALDAD 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.
 - o Participar en el apoyo al trabajo realizado por Emakunde con la CPMR - CONFERENCE OF PERIPHERAL MARITIME REGIONS y ORU-ORGANIZACIÓN DE REGIONES UNIDAS, REGIONS4.
 - o Impulsar el trabajo a realizar desde las delegaciones en el ámbito de la igualdad.
 - o Promover y fortalecer los diferentes grupos de mujeres en el exterior: apoyo técnico y envío de material.

- Promover la participación en las principales citas de las agendas globales y redes transnacionales reconocidas en materia de igualdad: establecer marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales así como redes internacionales claves en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, como ONU-MUJERES o el Instituto Europeo De Igualdad De Género, así como con otros organismos como la Secretaría General Iberoamericana o el Consejo Europeo De Las Regiones.
- Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi).
- Promover un proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak de todo el mundo trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión:
 - o Mantenimiento del proyecto de formación *Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak*.
 - o Actualización y traducción al inglés del apartado web para alojar los contenidos de la *Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak* dirigida a las Euskal Etxeak.
 - o 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 a través, entre otras actuaciones, de los estudios de *Especialización Universitaria en Diáspora Vasca*.
- Trabajar en el análisis de los indicadores de igualdad a nivel europeo con objeto de mejorar el índice de igualdad de género identificando ámbitos para mantener una posición de liderazgo e intensificando las actuaciones para conseguir alcanzar una mejor posición.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 3.117.500 €

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.

- Impulsar de modo efectivo la perspectiva de género en la *Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico en Euskadi*.
- En el marco del *Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030*, continuar con la línea de 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
 - o 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.
- Mantener a través 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.
- Incorporar la perspectiva de género en la política transversal de juventud y emancipación juvenil a través de los diferentes programas puestos en marcha: servicio de emancipación joven; apoyo a la emancipación juvenil en el ámbito local, a los itinerarios de las personas jóvenes y al Observatorio Vasco de la Juventud; portal joven GAZTEAUKERA; GazteTxartela y otros carnés del ámbito de la juventud; Red de Albergues de Euskadi; Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi; Red de equipamientos juveniles; tiempo libre educativo; puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo 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.
- Diseñar desde la perspectiva de género campañas de publicidad así como elaborar estudios e informes que contemplen dicho enfoque.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 15.419.816 €

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: difusión y socialización de la contribución a la ciencia y tecnología de destacadas investigadoras vascas, impulso de la estrategia STEAM Euskadi, especialmente entre las alumnas, ...

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: 11.851.000 €

02. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

El *DECRETO 18/2020*,²⁹ 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 5,2% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	
PRESUPUESTO ³⁰ :	739.750.441 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	
2221. Tráfico	
2223. Ertzaintza en Servicio	
2231. Atención de Emergencias	
4611. Procesos Electorales	
5512. Meteorología y Climatología	
6113. Juego y Espectáculos	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Academia Vasca de Policía y Emergencias	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta a excepción de Juegos y Espectáculos que es de relevancia media y de Meteorología y Climatología que ha pasado de relevancia alta a 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 2023 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 implementar el I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza. La propuesta del I Plan de Ingreso recoge cuál será el itinerario de trabajo para reforzar el avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ingreso de la Ertzaintza en la Escala Básica, con un enfoque central en el desarrollo de medidas de acciones positivas. Por

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

³⁰ Ver página 36

lo tanto, con este documento el Departamento de Seguridad responde a las obligaciones plasmadas en el artículo 44 del DL 1/2020 y en la Ley 1/2022.

El contenido del Plan, a fecha de elaboración del presente informe ya aprobado por el GTI31, sigue la estructura y ejes de intervención del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, y establece 10 objetivos estratégicos (que se desarrollan en un total de 45 actuaciones), entre los que destacan: el impulso del compromiso político, la capacitación en igualdad del personal participante en procesos selectivos, el impulso del enfoque de género en los procedimientos de trabajo, la incorporación de la igualdad en la comunicación, el apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres en la Ertzaintza, el impulso a una organización corresponsable y la creación de un espacio de tolerancia cero hacia la violencia machista en el proceso de acceso.

Cabe subrayar que este primer Plan contiene una actuación clave (medida de acción positiva) para lograr corregir la infrarrepresentación de las mujeres en la Ertzaintza. Se trata de la reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, siguiendo criterios razonables y proporcionados. Se establecen los siguientes porcentajes de reserva para el periodo de vigencia del Plan:

Tabla 14. Porcentaje de plazas reservadas para mujeres.

Año 2022:	33%
Año 2023:	35%
Año 2024:	37%
Año 2025:	39%
Año 2026:	40%

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 2023 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.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL.

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 2023:

La aplicación del “Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen 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. Este próximo año se destinará a este proyecto un presupuesto total de 155.460,80 euros.

Otro de los proyectos clave en materia de mejora de la atención a la violencia machista será la “Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024”.

³¹ Grupo de Trabajo para la elaboración del primer Plan de Ingreso de las Mujeres a la escala básica de Agente de la Ertzaintza (GTI).

En una primera fase se aterrizarán y validarán la propuesta de protocolos y pautas que se diseñaron a lo largo de 2020 y 2021. En una segunda fase se contempla el acompañamiento y seguimiento para la integración de los protocolos resultantes de la fase anterior, en el Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa). Para dicha tarea el presupuesto de 2023 incluye una partida presupuestaria de 72.600 euros.

En 2023 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 contra vigilancias, 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, en 2023 la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada será de un total de 6.776.000 euros ³².

En relación a las actuaciones implementadas contra la Trata de Seres Humanos, la previsión para el 2023 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.). En 2023 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 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. Señalar que el número de efectivos que trabajarán en relación al Plan serán alrededor de 100 (sin dedicación exclusiva).

Actuaciones más relevantes de los programas presupuestarios

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 2023 se continuará con la implementación del I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS. Se destinarán 12.000 euros para materializar las diferentes actuaciones programadas.

En cuanto al programa de “Estructura y apoyo”, destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad, que, entre otras cuestiones, deberá implementar el nuevo Plan de Igualdad Departamental (2022-2024). A dicha unidad se destinarán el próximo año 75.000 euros.

En el ámbito de los procesos electorales, a finales de 2022 y principios del 2023 se publicará y difundirá el estudio “Democracia Paritaria en Euskadi 2016-2020”, que recoge el análisis desde la perspectiva de género de las elecciones celebradas en la CAE en dicho periodo, a tal fin se destinará una partida presupuestaria de 7.000 euros.

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.

³² La cifra detallada corresponde a la dispuesta para la contratación del Servicio de Protección a personas. Este servicio de protección incluye una variedad de situaciones, pero afecta en gran medida a un colectivo en concreto, las mujeres víctimas de violencia machista.

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 2021-2025”, que ha sido redactado con perspectiva de género. Este Plan 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 2023, 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 a lo largo del próximo año en la aplicación del I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza.

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.

En lo que respecta a la estrategia general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad, tenemos que destacar el desarrollo del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la AVPE donde se establecen varias líneas de actuación como elementos base para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las competencias y posibilidades que tiene la Academia.

Además de este Plan propio, la Academia tiene la responsabilidad de llevar a cabo varias acciones establecidas en los siguientes planes del departamento en materia de igualdad:

- I Plan de Promoción para el Ingreso de las mujeres a la categoría de Agente de la Ertzaintza
- I Plan para la igualdad del personal laboral del departamento de seguridad del GV
- II Plan departamental para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2024

Todas las acciones que se diseñan desde la Academia tienen incorporada la perspectiva de género. Aun así, aún persisten los retos en los diferentes procesos selectivos así como en la formación. Esos retos que se han ido identificando y estudiando a medida que las sociedades avanzan en materia de igualdad, profundizando en el maistreaming de género y en consecuencia, en el impulso de las políticas públicas desde la perspectiva de género.

El Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco (en adelante, DL 1/2020) se determinan las medidas de acceso, provisión y promoción de la presencia de las mujeres en la Ertzaintza. En su artículo 44 dice lo siguiente: Se elaborarán, de modo específico o como parte de los planes de igualdad, planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el ingreso y la carrera profesional. A raíz de esta norma, se ha desarrollado el I Plan de Promoción para el Ingreso de las Mujeres en la categoría de Agente de la Ertzaintza, donde la Academia tiene un papel importante en la implementación de las actuaciones allí descritas.

Otro de los pilares en la estrategia general de la Academia en materia de igualdad, como institución referente en la formación de los cuerpos de seguridad del País Vasco, es la propia formación tanto del personal como del alumnado, abordada de manera específica así como transversal.

Un itinerario formativo para asegurar la formación continua y permanente de todo el personal de la Academia, y que en este caso, se centra en la adquisición de los conocimientos, actitudes y capacidades prácticas para incorporar la perspectiva de género en todo el trabajo realizado en la Academia. Se entiende el itinerario formativo como un medio para avanzar en el proceso de adaptación del personal a los cambios que la asunción del enfoque transversal requiere.

El objetivo del itinerario formativo del personal de la Academia es alcanzar el nivel de competencias profesionales que permitan integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad profesional. El itinerario se compone de diferentes estructuras formativas, dependiendo del área de trabajo específico, que de manera dinámica permitirá que el personal se forme de manera escalonada dependiendo del puesto de trabajo que ocupe.

Además, siguiendo el artículo 14 de la modificación de la Ley de igualdad se llevará a cabo una revisión de los contenidos que se imparten en la formación no específica de igualdad que se imparte al alumnado para integrar la perspectiva de género de manera transversal.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL.

Es importante tener en cuenta que en lo que se refiere a los presupuestos, que no todas las acciones que se quieren llevar a cabo tienen un importe especificado ya que se contempla abordarlo de manera transversal. Se tiene en cuenta de manera específica, una partida de 30.000€ para el desarrollo del Plan de Igualdad y el presupuesto de la técnica de igualdad, además de otros gastos transversales.

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad para el 2023 aborda actuaciones en diferentes áreas, siendo los pilares fundamentales, el desarrollo del I Plan de Promoción para el Ingreso de las Mujeres en la categoría de Agente de la Ertzaintza y el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Siguiendo el esquema y ejes de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, las actuaciones a destacar son las siguientes:

BUEN GOBIERNO

- Velar para que todos los procedimientos selectivos que se lleven a cabo desde la Academia Vasca de Policía y Emergencias esté alineado con el marco normativo vigente de igualdad de mujeres y hombres.
- Revisar, analizar y adecuar las pruebas de acceso a los diferentes cuerpos de seguridad, así como su valoración desde la perspectiva de género e interseccional, y con base en datos científicos neutrales.
- Llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, de todos los procesos selectivos en sus diferentes etapas y en cada una de las pruebas realizadas.
- Implementar un itinerario formativo para asegurar la formación continua y permanente de todo el personal de la academia en materia de igualdad y de violencia contra las mujeres.
- Revisar la adecuación del Plan de Estudios de los diferentes cursos impartidos en la Academia.
- Revisar todos los contenidos que se imparten en la Academia desde la perspectiva de género.
- Incluir cláusulas de igualdad en contratos y convenios.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:

- Participar en iniciativas y eventos destinados a la promoción de empleo y acceso de las mujeres en los diferentes cuerpos de seguridad.
- Impulsar programas para crear referentes para las mujeres.
- Llevar a cabo acciones para visibilizar el trabajo de las mujeres.
- Llevar a cabo con el personal de la Academia, sesiones de empoderamiento feminista para las mujeres y de masculinidades igualitarias para los hombres.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

- Introducir la perspectiva de género en el análisis de los puestos de trabajo del personal.
- Identificar las necesidades de conciliación asociadas a los diferentes puestos

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

- Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos y de los recursos con los que cuentan las candidatas ante situaciones de violencia machista en la AVPE durante el proceso selectivo
- Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la AVPE
- Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos discriminatorios durante los procesos selectivos.

Además de todo lo que antecede, será necesario adecuar la planificación para el año 2023 a lo que se establezca en la ya citada anteriormente Ley de segunda modificación de la Ley 4/2005, de 16 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, que sin duda aporta novedades y modificaciones a las que tendrá que acomodarse la actuación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (como el resto de la Administración Pública).

03. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

El *DECRETO 18/2020*,³³ 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 7,8% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Trabajo y Empleo.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO	
PRESUPUESTO ³⁴ :	1.147.821.823 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	
3112. Trabajo	
3211. Empleo	
3212. Economía Social	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	
3121. Inclusión Social	
3211. Empleo	
3231. Formación	
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	

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 es 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 Empleo (2022-2024), el Programa de Gobierno XII Legislatura (2020-2024) y los planes sectoriales departamentales como

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

³⁴ Ver explicación en página 36.

son, entre otros, el Plan Estratégico de Empleo (2021-2024) y el Plan Estratégico Interdepartamental de Economía Social (2021-2024); y se verá reflejada en los Presupuestos 2023.

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 2023 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' (2022-2025) 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 17,9% 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 II 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 en los 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. Asimismo, proseguirá con la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos y planes de igualdad que se presenten a la autoridad laboral.

En el ámbito de EMPLEO la estrategia se centra en la recuperación económica y de empleo, el impulso del empleo de calidad e inclusivo y que contribuya a la competitividad planteada como un reto esencial que incluye una transformación del sistema vasco de empleo. Euskadi no es ajena a la profunda transformación global del sistema económico, atravesado por las tres transiciones digital, energética-climática y socio-demográfica, que están teniendo ya implicaciones directas en el empleo y, sobre todo, en el tipo de empleo que se está generando y se va a generar en el futuro inmediato. Se plantean importantes retos de cara a conseguir que la población activa adquiera las competencias acordes con los nuevos perfiles profesionales.

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.

Entre las distintas funciones que en materia de empleo tiene encomendada el Departamento de Trabajo y Empleo destaca la de colaborar con el mundo empresarial y educativo, para la investigación en materia de empleo y formación, apoyando la aplicación de soluciones innovadoras en el acceso al empleo de diferentes colectivos, en particular en el ámbito de las mujeres.

El informe ejecutivo 2019-2020 del GEM Euskadi (Global Entrepreneurship Monitor) muestra que, dada la evolución de la Tasa de la Actividad Emprendedora (TEA), la propensión para emprender de los varones durante las dos últimas décadas es superior a la de las mujeres. Esa tendencia se constata de nuevo durante 2019 -último ejercicio con datos al respecto-, año en el que con una Tasa de Actividad de Emprendimiento general del 4,7% en la CAPV, la TEA en el caso de las mujeres fue del 4,1% y en 5,2% en el de los hombres.

Y, pese a que se observa un notable avance en equidad de género en la actividad emprendedora consolidada (49,6% mujeres frente a 50,4% hombres en proyectos de más de 42 meses), las diferencias son aún reseñables en las fases iniciales de emprendimiento. Durante 2019, la brecha de género en personas emprendedoras potenciales, aquellas que planean emprender en los siguientes tres años, fue del 13,4% (43,3% de mujeres frente al 56,7% de hombres), mientras que para los proyectos en marcha con menos de 42 meses de vigencia la brecha de género se situó en ese ejercicio en el 11,6% (44,2% de mujeres y 55,8% de hombres).

Asimismo, en lo que se refiere a la representación en los órganos directivos de las empresas, en el año 2021 el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 fue del 30,7%. En ese mismo año, solo el 5,9% de los referidos Consejos de Administración estaban presididos por mujeres (INE-mujeres y hombres en España). Es por esta razón por la que el Departamento de Trabajo y Empleo ha estimado necesario reeditar la Orden por la que se realiza la convocatoria para el año 2023 dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.

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
- Continuar con la 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.
- 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 2024 y elaborar informes de análisis con enfoque de género de cada uno de los programas presupuestarios correspondientes al departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Departamento: V Plan Vasco de Inclusión (2022-2026)

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' (2022-2025)

- 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 estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales
- Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.
- Organizar el II Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- Llevar a cabo un proyecto para la implementación de la guía 'Trabajo de igual valor', elaborada en 2020, en un conjunto de empresas vascas en el marco del Plan específico de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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.
- Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género.

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 602.995 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)
- 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 2023 se implementará 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:

- Evaluación del 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 (2022-2026) atendiendo, especialmente, a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.
- Tramitar la Ley Vasca de Empleo.
- Organizar el VI 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: formación en intervención en violencia contra las mujeres y en construcción de la masculinidad, formación en comunicación no sexista y bilingüe y sensibilización en igualdad de mujeres y hombres.
- Elaborar un Plan en colaboración con el SEPE para la implementación de la TRANSVERSALIDAD de género en todas en todas las políticas activas de empleo.
- EVALUAR en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española, Next Generation EU convocatorias de Lanbide 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
- Poner en marcha medidas para la TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS de apoyo a la activación para el empleo.

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.

Osalan aspira a desarrollar políticas de seguridad y salud laborales centradas en las personas y que garanticen la igualdad en la protección de todas ellas. Para ello, plantea las siguientes prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para la XII Legislatura:

Respecto a las prioridades para avanzar hacia el Buen gobierno, destacan las siguientes:

- Incrementar el presupuesto para las políticas de Igualdad de Osalan hasta alcanzar el 1% del presupuesto total. Para ello es imprescindible mejorar la forma de imputar el gasto relativo a incorporar la perspectiva de género, ya que la mayor parte del trabajo que realiza Osalan lo hace con sus recursos internos. A modo de ejemplo, el grupo de género dedica una parte importante de trabajo a la generación de materiales de Seguridad y Salud laborales con perspectiva de género y a la sensibilización y formación en esta materia y sin embargo este esfuerzo no puede reflejarse en el presupuesto según los criterios actuales.
- Incrementar la formación sobre género y seguridad y salud laborales de su propio personal a través de la incorporación de formación específica de igualdad y a través de la incorporación de perspectiva de género en materias no específicas de igualdad en el Plan de formación interno de Osalan.
- Avanzar en sistematizar procedimientos para incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de Osalan (procedimiento para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de Osalan).
- Incorporar la perspectiva de género en el despliegue y seguimiento de la actual Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (EVSST).

Así mismo, Osalan pretende incorporar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo establecidos en la EVSST. Por lo tanto, prevé:

1. Promover la *cultura de prevención de riesgos laborales como un rasgo cultural de la sociedad vasca teniendo en cuenta la perspectiva de género*. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Analizar la percepción de la población y el tratamiento informativo de los medios sobre la PRL si es un tratamiento o una percepción sesgada y si hay diferencias entre mujeres y hombres en dicha percepción.
 - Incorporar la perspectiva de género en materiales que se generen para FP.
2. Avanzar en una *gestión preventiva sólida y de calidad que incluya la perspectiva de género como uno de los criterios de calidad*. Para ello desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Considerar la perspectiva de género como criterio en el modelo de gestión preventiva que se prevé desarrollar y en los instrumentos para la acción preventiva (Evaluación de Riesgos).
 - Desarrollar material y formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Promover la formación con perspectiva de género de las y los delegados de prevención.
3. Poner *en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales*. Tener en cuenta la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laborales. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar con colectivos que tienen difícil encaje en la PRL (personas autónomas, trabajo en plataformas, trabajo en domicilio): incorporar la perspectiva de género en la formación online para personas trabajadoras autónomas.
 - Incorporar la perspectiva de género en la formación de profesionales de la Seguridad y Salud laborales (personal técnico y sanitario de los servicios de prevención; máster de seguridad y salud en el trabajo) y en la divulgación de conocimientos en foros profesionales.
 - Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género (nuevo informe de siniestralidad y enfermedades profesionales de mujeres y hombres con datos actualizados de la ECT).
 - Desarrollar investigaciones con perspectiva de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

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 2023, va a priorizar las siguientes actuaciones:

- Incorporar cláusulas de igualdad en las siguientes subvenciones:
 - o Actuación 1. Subvención a la UPV/EHU para el desarrollo del Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, en el marco de este máster, Osalan impartirá distintas sesiones formativas y, entre ellas, una sobre la incidencia del género en la SST.
 - o Actuación 2. Subvención para la creación de una Cátedra sobre Medicina y Enfermería del Trabajo en la UPV/EHU.
 - o Actuación 3. Subvención para proyectos de investigación
 - o Actuación 4. Subvenciones en formación y divulgación dirigida al personal autónomo.
- Incorporar la perspectiva de género a través de cláusulas de igualdad en los contratos en las siguientes actuaciones:
 - o Actuación 5. Campañas de comunicación y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales en la CAE.
 - o Actuación 6. Estudios y análisis de daños para la salud y riesgos con perspectiva de género.
 - o Actuación 7. Congreso Internacional de PRL. En este caso, se incorporarán, además, ponencias con perspectiva de género.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 938.000 euros.

Además, Osalan desarrollará las siguientes actuaciones con su propio personal por lo que no tiene un reflejo presupuestario independiente del gasto de personal:

- Actuación 8. 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. En este marco, se trabajará en el desarrollo e impartición de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Actuación 9. Acciones divulgativas sobre PRL con perspectiva de género
- Actuación 10. Diseñar un procedimiento para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de Osalan
- Actuación 11. Asesorar a las empresas que lo demanden sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

04. GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

El *DECRETO 18/2020*,³⁵ 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 1,2% del presupuesto general de la CAE.

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

Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	
PRESUPUESTO ³⁶ :	92.569.085 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	
1212 - Servicios Generales	
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	
1214 - Informática y Telecomunicaciones	
1215 - Innovación y Administración Electrónica	
1217 - Relaciones Institucionales	
1218 - Régimen Jurídico	
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	
1228.- Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública	
1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	

Todo el presupuesto es pertinente. La relevancia asignada a los programas ha sido la siguiente:

- Función Pública, Selección y Formación del Personal es el único programa de relevancia alta junto con el de Selección y Formación del Personal de las Administraciones Públicas
- El programa de Informática y Telecomunicaciones pasa de relevancia alta a media y se une en la calificación al programa de Relaciones Institucionales
- Los programas de Protección de Datos y Euskaldunización y Normalización Lingüística pasan de relevancia media a baja junto a los programas 1125, 1212, 1215 y 1218 de igual calificación.

³⁵ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

³⁶ Ver explicación en página 36.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2022-2024) 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”.

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

Durante el 2022 se ha elaborado el nuevo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento, que guiará las políticas de igualdad durante los próximos años (2022-2024). Para ello, se ha puesto en marcha un proceso participativo, con las personas integrantes del GTD (Grupo Técnico Departamental para la igualdad), con el objeto de evaluar las actuaciones vigentes del plan, así como de recoger las nuevas propuestas que se llevarán a cabo durante los siguientes años. En este proceso han participado tanto las diferentes direcciones del Departamento como las sociedades públicas y los organismos autónomos adscritos al mismo, participando, de esta manera, en la promoción de las medidas de igualdad departamentales, además de impulsarlas en sus propias entidades.

En lo referente al presupuesto destinado para el 2023, se incrementa la partida presupuestaria destinada a la implementación del plan de igualdad en la Administración General, pasando de 43.000 a 100.000 euros. Con este presupuesto se llevarán a cabo diferentes acciones: 43.000€ se destinarán a la elaboración del nuevo plan de igualdad de la Administración General; 18.000€ para llevar a cabo las actuaciones destinadas a desarrollar las acciones enmarcadas dentro del Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2025-2030, y que tiene como objetivo reducir la brecha salarial en la Administración General y sus Organismos Autónomos; y 9.000€ se destinarán a desarrollar una cultura de prevención de riesgos laborales con enfoque de género que repercuta positivamente en la salud laboral del personal adscrito a la Administración General, sus OOAA y Sociedades Públicas. El presupuesto de 7.000 euros para planificar las acciones formativas del Departamento y el de 15.000 euros para el impulso de las políticas de igualdad en el Departamento se mantienen.

Por otro lado, la reciente modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres trae consigo el desarrollo, ampliación, cambio o inclusión de mandatos a los que las instituciones deben dar respuesta.

Es por ello, que llevar a la práctica su artículo 17: “*Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.*” será una de las actuaciones estratégicas a llevar a cabo durante el siguiente año. Esta actuación se desarrollará conjuntamente entre la Viceconsejería de Función Pública, el IVAP y Emakunde.

Por otro lado, para continuar con la formación del personal del departamento se continuará teniendo 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 continuará con la formación del GTD (Grupo Técnico Departamental); así como de la Comisión Permanente de Igualdad.

Así mismo, cabe destacar El Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública y la Estrategia de Gobierno Digital, ARDATZ 2030, cuya elaboración y coordinación es responsabilidad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco, y tiene como una de las bases inspiradoras la igualdad de mujeres y hombres, la equidad y la no discriminación.

Los ámbitos estratégicos (5) y ejes (16) de ARDATZ 2030 se despliegan en objetivos que se agrupan por líneas de actuación (50). Entre los cinco ámbitos estratégicos de ARDATZ 2030, el primero incorpora la igualdad de mujeres y hombres: I. gobierno íntegro, igualitario y bilingüe, con un eje y una línea de actuación en ese sentido: Igualdad de mujeres y hombres.

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.

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 del Departamento, teniendo en cuenta las dificultades de poder obtener datos desagregados por sexo, ya que algunas de las zonas son rurales, y otras partes de núcleos de población, y esto dificulta conseguir los datos requeridos. De todas maneras, se realizarán los esfuerzos necesarios para que durante el próximo ejercicio se pueda obtener una visión de dicha desagregación.

Lo mismo ocurriría con el análisis de las desigualdades en materia de inteligencia artificial, ya que en la actualidad no se disponen de datos suficientes al no haberse lanzado todavía la convocatoria. De cara al ejercicio siguiente ya se contarán con datos y se podrá hacer el análisis de las desigualdades en materia de inteligencia artificial.

Además del plan de igualdad del departamento, en 2017, impulsado por la Dirección de Relaciones Laborales, se elaboró el I Plan de la Administración General, que ha estado vigente hasta 2021. Durante el 2022 se ha realizado el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Administración Pública, que servirá de base para el desarrollo del II Plan para la Igualdad en la Administración General de la CAE y sus organismos autónomos, el cual, se ha iniciado también este año. Tanto para el diagnóstico como para la realización del plan se han creado grupos de trabajo, en el caso del plan el grupo de trabajo se ha creado desde la Comisión Permanente de Igualdad. Actualmente se están diseñando las medidas de acción integradas dentro de los ejes que establece el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

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.

Por otra parte, en 2019 se inició la elaboración 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. La Orden fue publicada en el Boletín Oficial del País Vasco el 1 de septiembre de 2021. Asimismo, en 2022 se ha realizado una formación con todas las partes que deben activar el protocolo: el personal que formará parte tanto de la comisión de investigación como de la asesoría confidencial. Próximamente se elaborará un plan de prevención teniendo entre sus acciones la organización de campañas de sensibilización dirigidas a difundir entre la plantilla el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otro lado, durante el 2023 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 alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Esta estrategia se articula en varios ejes. Desde el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se trabajará en varios de ellos: estudio de la presencia de las mujeres en puestos de dirección y Consejos de Admón. de los Entes Públicos 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 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 hay 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

- 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 mantuvo 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. Para el 2023, sin embargo, se incrementa la partida presupuestaria destinada a la implementación del plan de igualdad en la Administración General que pasa de 43.000 a 100.000 euros, con el objetivo de desarrollar diferentes acciones: 43.000€ se destinarán a la elaboración del nuevo plan de igualdad de la Administración General; 18.000€ para llevar a cabo las actuaciones destinadas a desarrollar las acciones enmarcadas dentro del Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2025-2030, y que tiene como objetivo reducir la brecha salarial en la Administración General y sus Organismos Autónomos; y 9.000€ se destinarán a desarrollar una cultura de prevención de riesgos laborales con enfoque de género que repercuta positivamente en la salud laboral del personal adscrito a la Administración General, sus OOAA y Sociedades Públicas.
- 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 2023 será el seguir fortaleciendo 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

- Implica la formación de todo el personal de las instituciones públicas incluido el personal político. Una de las actuaciones estratégicas del departamento será llevar a la práctica el artículo 17: “**Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.**” de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Para ello, se trabajará en estrecha colaboración con el IVAP y Emakunde.

Anualmente se detectarán las necesidades formativas del departamento. 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), así como a la Comisión Permanente de Igualdad. Por otro lado, se organizarán **campañas de sensibilización** dirigidas a difundir entre la plantilla 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.

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, 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

- Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. Compromiso de la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales del departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno para incorporar la perspectiva de género en la gestión, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Ardatz 2030.

También, se incorporará la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción del personal, desagregando todos los indicadores por sexo e incorporando 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 incorporará la perspectiva de género en los fondos europeos como, por ejemplo, los bonos digitales para colectivos vulnerables.

- Propone la integración de la perspectiva de género en estadísticas y estudios. La circular 3/2018, de adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género, de la Dirección de Tecnologías de la información la comunicación del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, se diseñó para poder introducir en los encargos la cláusula de igualdad. El objetivo es el de incrementar la aplicación de la cláusula tipo en los encargos, para lo que se seguirá con el seguimiento y control de los de los mismos.

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 2022 se ha realizado el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Administración Pública, por lo que durante el 2022/2023 corresponde desarrollar el 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.

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

- o Formación en materia de brecha salarial y administración pública.
- o Estudio de la presencia de las mujeres en puestos de dirección y Consejos de Admón. de los Entes Públicos.

- Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración Pública Vasca al objeto de poder abordar su adecuación.
- 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 2.023 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- Decreto de Teletrabajo.

Durante el 2023 se continuará con la evaluación del impacto de las experiencias del teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su adecuación.

3- Realizar diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OOAA. Después del diagnóstico se programará un plan de acción para ver cómo hacer frente a la situación de discriminación que se pueda plantear tras el tratamiento de los datos.

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. Asimismo, en 2022 se ha realizado una formación con todas las partes que deben activar el protocolo: el personal que formará parte tanto de la comisión de investigación como de la asesoría confidencial. Durante el próximo año se prevé la organización de campañas de sensibilización dirigidas a difundir entre la plantilla el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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, además de las líneas de trabajo sobre las necesidades y la política de igualdad del IVAP, se completa con las acciones estratégicas recogidas en los diferentes planes estratégicos: VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV, Plan para la Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno y Plan de gestión del IVAP.

Acciones derivadas del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV:

Objetivos: *BG 3, BG 4, BG.5. BG.6. BG.7. BG8, BG.10. BG11 BG.12. BG.14.*

Teniendo en cuenta las funciones del IVAP, destacan dos de ellos: El BG5 y el BG8.

BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.

Entre los objetivos y obligaciones del IVAP está la formación en igualdad del personal de la administración. En este ámbito, entre otras cuestiones, el I Plan de Igualdad del Departamento ya contemplaba el diseño de un itinerario formativo para la igualdad, y en 2023 está previsto la realización de un diagnóstico que sirva de base para ello. Las modificaciones de la Ley 4/2005 han supuesto un cambio significativo en el ámbito formativo con las modificaciones introducidas en el artículo 17:

Art. 17.1: Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación. Por ello, las áreas de Formación e Igualdad del IVAP reforzarán su colaboración para llevar a cabo las previsiones legales junto con Emakunde.

En relación con este objetivo, el IVAP organiza anualmente cursos, tanto generales como específicos, relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. En 2022 se han organizado 20 cursos. Algunos de ellos están orientados a la sensibilización y otros, en cambio, a la capacitación para incorporar la perspectiva de género en el trabajo:

- Conociendo la violencia machista (EUS/ES).
- ¿Qué podemos encontrar detrás de la brecha de género en el ámbito laboral? (EUS/ES)
- Curso de especialización en intervención en situaciones de violencia machista (ES).
- Curso de especialización en intervención en situaciones de abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes (ES).
- Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias (EUS/ES).
- Hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la administración (ES).
- Formación básica en igualdad de mujeres y hombres (EUS/ES).
- Análisis de datos e indicadores de género (ES).
- Lo que debes saber sobre la violencia de género (EUS/ES).
- Nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación (ES).
- Igualdad de mujeres y hombres en los proyectos (EUS/ES).

En el ámbito de la capacitación lingüística:

- Lenguaje inclusivo (EUS/ES).
- Genero ikuspegia hizkuntza politikan (EUS).

Acciones derivadas del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno:

- Integrar la perspectiva de género en los planes de formación, tanto de la Administración General como en proyectos forales y municipales.
- Adecuar la UAI del IVAP a su sistema de gestión, para garantizar la transversalidad de la igualdad en todas sus comisiones (selección, formación, etc.).
- Integrar acciones de igualdad en el plan de gestión del IVAP.
- Realizar campañas de sensibilización en torno a los días 11 de febrero, 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio y 25 de noviembre.
- Formación sobre la brecha salarial para el personal al servicio de la Administración General de la CAV y sus organismos autónomos.

Objetivos recogidos en la estrategia y Plan de Gestión del IVAP:

- Garantizar un uso no sexista del lenguaje en todas las actividades del Instituto (publicaciones, página web, redes sociales...).
- Elaborar una guía de recomendaciones para la aplicación de la perspectiva de género en las actividades formativas.
- Realizar estudios estadísticos entre las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres.
- Garantizar una presencia paritaria de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados del IVAP.
- Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas.
- Incorporar la perspectiva de igualdad en las acciones formativas.
- Realizar estudios sobre el peso de la variable sexo en los resultados de las pruebas selectivas.
- Elaborar estadísticas y estudios con perspectiva de género en el ámbito de la formación lingüística.
- Elaborar estadísticas y estudios con perspectiva de género en materia de evaluación lingüística.
- Evitar desventajas relacionadas con el embarazo y la maternidad en todos los productos, servicios y procesos que ofrece el Instituto.

Cabe señalar que el presupuesto es inferior al del año pasado debido a la importante partida presupuestaria que se destinó al Plan de Formación 2021-2022 a través del convenio con la UPV-EHU, plan que ya se encuentra finalizado.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Siguiendo el esquema mencionado en el punto anterior, las actividades más destacadas del IVAP para 2023 son:

1. Realizar el diagnóstico básico que sirva como fundamento para el futuro Plan para la Igualdad del IVAP.
2. Realizar el diagnóstico sobre la formación en igualdad, en colaboración con Emakunde.
3. Crear un grupo de trabajo para trabajar el lenguaje inclusivo y elaborar un plan para garantizar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todas las publicaciones y servicios del Instituto. Asimismo, tendrá como objetivo la no reproducción de roles y estereotipos de género y la promoción de valores de igualdad y diversidad.
4. Desarrollar herramientas para incorporar la perspectiva de género en toda la formación que se oferte. Entre otros, desplegar la implementación de la guía para la incorporación de la perspectiva de género en la formación.
5. Incorporar la perspectiva de género como cultura propia y prioridad estratégica de la organización en todos los productos, servicios y procesos que ofrece la Institución.
6. Sistematizar la recogida de datos por sexo.
7. Adaptación de los contratos y subvenciones a las modificaciones introducidas por la Ley 1/2022.

05. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

El *DECRETO 18/2020*,³⁷ 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 6% del presupuesto general de la CAE.

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

Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	
PRESUPUESTO ³⁸ :	795.398.829 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
4421. Protección del Medio Ambiente	
5151 - Puertos	
5411. Investigación y Desarrollo Agropesquero	
5413. Tecnología	
5414. Fondo de Innovación	
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	
7112. Pesca	
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	
7211. Estructura y Apoyo Desarrollo Econ., Sosten. y MA	
7212. Desarrollo Industrial	
7213. Seguridad Industrial	
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO	
5413. Tecnología	
<i>Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
GRUPO SPRI – Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	
URA – Agencia Vasca del Agua	

SPRI gestiona el 15% del presupuesto del departamento y URA EL 7%. URA considera que su actividad no es pertinente al género. Por su parte, SPRI no ha determinado la relevancia al género de sus actuaciones.

³⁷ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

³⁸ Ver explicación en página 36.

Todo el presupuesto es pertinente. El único programa calificado de relevancia alta, por primera vez, es el del Consorcio Científico-Tecnológico Vasco. Hay dos programas de relevancia media (5151 y 7213) y el resto se mantienen en la calificación de relevancia al género media.

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 enmarca en la planificación en materia de igualdad del gobierno y en las prioridades de legislatura que el Plan Departamental de Igualdad para la XII Legislatura establece en su borrador y refleja la voluntad y el compromiso de las personas con responsabilidades políticas con el cumplimiento de las responsabilidades que el decreto de estructura del Dpto. establece a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Las estrategias que el Departamento adoptará en 2023 para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son las siguientes:

- Compromiso político, compartido por todas las direcciones del Dpto.
- Capacitación para la igualdad.
- Integración del principio de igualdad en los procedimientos: normativa, presupuestos, contratos, subvenciones...
- Y por parte de las diferentes direcciones promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

Y en lo sectorial:

1. Incorporar los principios generales de la Ley de igualdad y especialmente la perspectiva de género, la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad y la participación de los grupos de mujeres y los agentes sociales, como principios transversales en las políticas públicas lideradas por el Departamento.
2. Incorporar la visión de género a la hora de abordar los retos de las transiciones energético-ecológica y tecnológica-digital para lograr una transición justa a la Industria 4.0., coherente con la transición demográfica y social.
3. Incorporar la visión de género como principio en el desarrollo del nuevo marco jurídico de desarrollo rural de la Política Agraria Común (PAC) para Euskadi.
4. Fomentar el acceso al empleo de las mujeres especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia RIS3 Euskadi. Tanto en los sectores de la industria y de la tecnología como en el empleo verde y el ámbito de economía circular.
5. Fomentar el empleo de las mujeres en las zonas rurales y litorales y promover su acceso a las titularidades de las explotaciones agrarias.
6. Contribuir mediante la Gestión Avanzada a una nueva cultura organizativa y empresarial más inclusiva y alineada con la igualdad como factor de innovación y competitividad.
7. Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en los proyectos de investigación e innovación del ámbito industrial, de desarrollo tecnológico, y tejido empresarial relacionados con el ámbito energético y la economía circular, y con la estrategia RIS3 Euskadi.
8. Visibilizar y apoyar el emprendimiento innovador liderado por mujeres reconociendo públicamente la figura de las mujeres emprendedoras y su contribución a la sociedad.
9. Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación especialmente en los ámbitos de actuación de las viceconsejerías y en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones del ámbito agrícola y del medio rural y litoral.
10. Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
11. Contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial.

- Profundizar el compromiso político con la igualdad: asentar los procesos iniciados y medición mediante los indicadores establecidos en el Plan Departamental para la XI Legislatura.
- Fortalecer la Unidad de Igualdad y los grupos de trabajo en igualdad del Dpto.
 - o Estudiar el redimensionamiento de la Unidad de Igualdad
 - o Establecer la serie documental de la Unidad de Igualdad
 - o Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - o Completar el cronograma de los procesos de trabajo comunes al Dpto. Avanzar en la secuenciación de los mismos y en sus documentos, en colaboración y contraste con el GTD y el grupo departamental Presupuestos con género.
 - o Incorporar las modificaciones de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencias Machistas contra las Mujeres en los procesos y procedimientos de trabajo
 - o Incluir en el Plan de Contrataciones información sobre la pertinencia al género del contrato solicitada en el art. 21 de la ley de igualdad.
 - o Realizar un diagnóstico sobre la adecuación de las subvenciones nominativas del Dpto. a la normativa en igualdad vigente.
 - o Profundizar en el análisis de género del presupuesto mediante mejoras en la cumplimentación del formulario de análisis.
- Formación en igualdad.
 - o Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
 - o 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.
 - o 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.
 - o Mejorar el conocimiento de la normativa en igualdad y su aplicación en los procesos y procedimientos de trabajo.
 - o Mantener y actualizar el Portal de Igualdad sito en la intranet del Dpto.
 - o Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
 - o 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.
- Aplicación de las recomendaciones del Estudio Género y Cambio en la planificación y las políticas de acción climática en Euskadi , así como en la Hoja de ruta de Transición Energética y Cambio Climático 2050, actualmente en proceso de desarrollo.
- Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de I+D+i
 - o Acción formativa o para el personal de la dirección acerca de cómo incorporar y evaluar la perspectiva de género que pueda realizarse posteriormente con las entidades solicitantes y el personal evaluador.
 - o Incorporación en las memorias de proyecto HAZITEK y ELKARTEK 2023 un apartado en el que la entidad solicitante analice la pertinencia al género del proyecto de I+D y, en su caso, como ha incorporado la perspectiva de género Se realizará alguna acción formativa más
- Implementar el Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
 - o Ayudas EMA para el reconocimiento del trabajo de las agricultoras y el fomento de su asociacionismo.
 - o Formación sobre el Estatuto de las Mujeres Agricultoras destinado al personal de la Viceconsejería.
 - o Difusión del Estudio sobre Titularidades compartidas

- 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.
- Incluir una acción positiva en las becas Itsasoratu destinada a personas armadoras que embarquen mujeres para realizar prácticas.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad mediante la Gestión Avanzada
- Socializar los sistemas de apoyo dirigidos a las mujeres que ocupan puestos de dirección y de poder dentro del tejido empresarial de Euskadi, identificados por DESMA
- Actuaciones de impulso de la Educación Ambiental para la Sostenibilidad.

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.

En base a las conclusiones obtenidas del diagnóstico realizado en 2021, BRTA ha elaborado el I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA, compuesto por las siguientes líneas estratégicas, que constan de 4 ejes principales y 9 programas:

1. EJE: Buen gobierno.

PROGRAMA	OBJETIVOS
1. Compromiso político	1.1. Incorporar el objetivo de la igualdad en las misiones, visiones y valores del BRTA
	1.2. Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan para la igualdad
	1.3. Poner los medios para la ejecución del Plan para la Igualdad
2. Formación	2.1. Formar al personal del BRTA en igualdad, ofreciendo formación especializada en igualdad
3. Perspectiva de género en procedimientos y actividades de trabajo	3.1. Incorporar la variable sexo en los formularios, registros y bases de datos, es decir, recoger datos desagregados por sexo
	3.2. Analizar/leer datos desde la perspectiva de género
	3.3. Incorporar la perspectiva de igualdad en la comunicación
	3.4. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos que realiza BRTA
	3.5. Incorporar la perspectiva de género en las principales actividades del BRTA para dar visibilidad a las mujeres y su trabajo
4. Coordinación y colaboración	4.1. Compartir y coordinar el trabajo en igualdad a nivel de red
	4.2. Coordinar con el Departamento de desarrollo económico, sostenibilidad y medio ambiente del Gobierno Vasco el trabajo en materia de igualdad
	4.3. Participación en la red interinstitucional BAI, impulsada por Emakunde
	4.4. Compartir políticas mínimas de igualdad y aprovechar sinergias con organismos y agentes internacionales
5. Participación e impacto	5.1. Garantizar la participación mínima de las mujeres en la dirección del BRTA
	5.2. Garantizar una composición equilibrada entre los invitados a las charlas, jornadas e iniciativas que organiza BRTA

2. EJE: Empoderamiento de las mujeres.

PROGRAMA	OBJETIVOS
6. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	6.1. Apoyo al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres
7. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres	7.1. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios

3. EJE: Modificación de la organización económica y social.

PROGRAMA	OBJETIVOS
8. Economía feminista de los cuidados	8.1. Promover la reflexión en torno a la actividad de los directivos y máximos responsables de las organizaciones para que tengan vidas sostenibles y sean un ejemplo en el ámbito de la conciliación corresponsable
	8.2. Promover iniciativas y reflexión en las organizaciones para promover la conciliación corresponsable con investigadores y técnicos de todos los niveles

4. EJE: Vidas libres de violencia contra las mujeres.

PROGRAMA	OBJETIVOS
9. Detección, atención y reparación del daño	9.1. Elaboración de un protocolo de prevención y asistencia contra el acoso sexual y por razón de sexo

El I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA tendrá una duración de 2 años, entre 2022 y 2025 y consta de 9 programas, 20 objetivos y 47 acciones.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

OBJ.	ACTUACIONES
1.1	1.1.1. Incluir en la nueva web de BRTA el compromiso con la igualdad en la presentación del BRTA
	1.1.2. Incluir en las presentaciones el compromiso con la igualdad
1.2.	1.2.1. Puesta en marcha del Plan de Igualdad
	1.2.2. Garantizar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad
	1.2.3. Realizar el seguimiento del plan de igualdad, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo indicadores de impacto de las acciones clave. Una vez al año, a finales de año, recogiendo datos para la memoria.
1.3.	1.3.1. Nombrar al responsable del plan de igualdad
	1.3.2. Una vez al año, realizar el seguimiento del plan en la comisión de igualdad.
2.1.	2.1.1. Identificar y realizar formaciones específicas de interés como el uso igualitario del lenguaje, la integración de la perspectiva de género en la gestión, la selección de personas con perspectiva de género, etc.
	2.1.2. Diseñar un plan de formación adaptado a las necesidades del personal y de los miembros de la red con formaciones específicas de interés en igualdad.
3.1.	3.1.1. Recopilación de impresos y archivos utilizados para la recogida de información (subvenciones, programas, iniciativas de la red BRTA, etc.)
	3.1.2. Especificar cómo incluir la variable sexo en estos formularios y registros e incluir la variable sexo. Analizar si es necesario introducir otras variables para lecturas más integrales (edad, origen, diversificación funcional, etc.)
3.2.	3.2.1. Analizar los datos recogidos desagregados por sexo desde la perspectiva de género y, en su caso, determinar las medidas correctoras. Una vez al año, para el plan de gestión
	3.2.2. Presentar en la Asamblea General de fin de año de BRTA los datos desagregados por sexo de las iniciativas realizadas (por ejemplo, datos de asistencia, etc.)

3.3.	3.3.1. Definir criterios de comunicación igualitaria en BRTA y recogerlos en un decálogo o guía
	3.3.2. Organizar una sesión formativa práctica sobre comunicación igualitaria
	3.3.3. Compartir el soporte creado (guía o decálogo) en la red BRTA
3.4.	3.4.1. Analizar las posibilidades de incluir cláusulas sociales en los contratos y especialmente cláusulas de igualdad
	3.4.2. Iniciar la integración de las cláusulas de igualdad y sociales en la globalidad de los contratos
3.5.	3.5.1. <u>Perspectiva de género en investigación</u> : Organizar una charla/sesión para sensibilizar sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en la investigación de cara a los miembros de la red
	3.5.2. <u>Perspectiva de género en investigación</u> : Pensar y elaborar vías para dar visibilidad a las investigaciones con perspectiva de género
	3.5.4. <u>Perspectiva de género en investigación</u> : Analizar el logo europeo HRS4R y valorar la firma del European Researcher Act an Code. Si es de interés, unirse a HRS4R y difundir lo realizado entre los socios de BRTA.
4.1.	4.1.1. <u>Creación de una red de BRTA para temas de igualdad</u> en la que participen las personas responsables de igualdad de cada entidad. Se unirá una vez al año y se podrían crear grupos de trabajo temáticos con temas específicos. Los objetivos serán facilitar la coordinación para poder organizar y dinamizar iniciativas, charlas, cursos, etc. de forma más fácil y eficaz.
	4.1.2. Poner en marcha un espacio para compartir buenas prácticas (puede ser virtual). Las organizaciones de BRTA tendrían la oportunidad de compartir iniciativas exitosas puestas en marcha y se podría organizar por temática. Posibles áreas; cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación, conciliación, estrategias para hacer frente al efecto tijera, etc.
4.2.	4.2.1. Presentación del Plan de Igualdad BRTA y conocer el del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.
	4.2.2. Identificar y colaborar en las acciones que se puedan desarrollar en colaboración con el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.
	4.2.3. Compartir anualmente con el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente el alcance del Plan de cada institución y buscar posibles puntos de encuentro.
	4.2.4. Analizar posibilidades de colaboración en materia de igualdad con otras entidades vinculadas al mismo Departamento; SPRI, IHOBE, EVE, URA, etc.
5.1.	5.1.1. Compartir el objetivo en el Comité Directivo y analizar si se puede establecer alguna medida
5.2.	5.2.1. Definir medidas para garantizar una composición equilibrada entre los invitados a las charlas, jornadas e iniciativas que organiza el BRTA y tenerlas en cuenta cada vez que se organice algo.
	5.2.2. Registro y seguimiento de los invitados a las charlas, jornadas e iniciativas organizadas, aplicando medidas correctoras si fuera necesario.

GRUPO SPRI – AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

La misión para la ha sido creado el Grupo SPRI consiste en apoyar, impulsar y contribuir a la mejora competitiva de las empresas vascas, colaborando con ello a la generación de riqueza en Euskadi y a la mejora del bienestar de su ciudadanía mediante un desarrollo humano sostenible, en el ámbito de la Política de Promoción Económica del Gobierno Vasco. Sus áreas estratégicas son la industria 4.0, la ciberseguridad, la internacionalización, la atracción de inversiones, el emprendimiento, la transformación digital, la I+D, y la innovación.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de SPRI (realizado conjuntamente con Gestión de Capital Riesgo), se ha tomado como punto de partida el diagnóstico realizado de acuerdo con la metodología, pautas y herramientas recomendadas por Emakunde, adaptándolas a sus características. Además, sigue la estructura del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE.

Metodología utilizada para el diagnóstico:

1. Inicialmente, se ha realizado una primera revisión documental de los principales documentos rectores, de SPRI.
2. Se recogieron datos sobre las condiciones laborales de la plantilla para su posterior análisis.

3. Se pasó una encuesta a toda la plantilla que incluía los ítems recomendados por EMKUNDE, así como otras preguntas para profundizar en diferentes aspectos de la práctica y cultura organizacional.
4. Se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas a hombres y mujeres de diferentes niveles de responsabilidades y departamentos.
5. Posteriormente se contrastó todo lo recogido hasta el momento con los siguientes espacios grupales: Equipo de Igualdad, 2 grupos de personas de diferentes departamentos, y Comité de Empresa.

Con toda la información recogida, se realizó el análisis en detalle de los siguientes ámbitos, identificando para cada uno de ellos sus puntos fuertes y sus áreas de mejora que serán la base para la elaboración del II Plan de Igualdad:

- Análisis de plantilla
- Condiciones laborales y gestión de personas
- Conciliación y usos del tiempo
- Salud laboral y violencia machista
- Comunicación y programas
- La política de igualdad organizacional

Un breve resumen se presenta a continuación:

- Análisis de plantilla

A pesar del relativo equilibrio en la composición de la plantilla los mayores desequilibrios se dan en:

- o Los puestos de nivel estratégico (puestos directivos y Consejo de Administración) formados por hombres mayoritariamente (segregación vertical),
- o la categoría de personal administrativo, donde casi todas las personas contratadas son mujeres (segregación horizontal).

- Condiciones laborales y gestión de personas

Es de destacar la gran estabilidad de la plantilla, así como el grado de satisfacción existente con las condiciones laborales a nivel general, existiendo diferencias significativas de opinión en algunos temas como son la categoría profesional o el desarrollo profesional y promoción.

Para el análisis retributivo se ha hecho una comparativa por sexo entre sueldos medios brutos mensuales, tal y como viene recomendado por Emakunde. La auditoría salarial como tal está planificada para 2022. Una primera valoración: la comparación directa de los sueldos brutos por nivel de responsabilidad muestra diferencias entre hombres y mujeres a favor de los primeros.

- Conciliación y usos del tiempo

En general, la visión obtenida es coherente con la estructura por edad de la plantilla. Además, es equilibrado el número de hombres y mujeres que se han acogido a las medidas disponibles.

A pesar de que las personas de SPRI se muestran satisfechas con las medidas actuales, se demanda la posibilidad de incorporar otras medidas más ajustadas a las necesidades.

- Salud laboral y violencia machista

SPRI lleva mucho tiempo trabajando en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en 2015 se realizó la 1ª evaluación de riesgos psicosociales y la elaboración y aprobación del Protocolo de Conflictividad Interpersonal. Aunque no se han detectado graves problemas en este ámbito, si se ha identificado que entre la plantilla hay diferentes niveles de toma de conciencia sobre las actitudes y comportamientos vinculados a lo que se denominan “micromachismos”.

- Comunicación y programas

Quizás este es el apartado en el que es mejor la “foto”, motivo por el cual debe seguir realizándose un seguimiento estrecho de cara a mantener y mejorar la situación.

Es recomendable seguir avanzando en medidas que refuercen la transversalidad de la perspectiva de género y ayudar a visibilizar a las mujeres en el ámbito empresarial, como por ejemplo que desde los distintos programas se valore la incorporación de criterios vinculados a la igualdad de género para la valoración de proyectos.

- La política de igualdad organizacional

Aunque la valoración es positiva en general, si se detecta una mayor sensibilización de las mujeres de la plantilla hacia los temas de igualdad, por lo que es conveniente revisar la política y plan de formación para incorporar, por un lado, temáticas específicas de igualdad y, por otro, la perspectiva de género en las acciones formativas no directamente relacionadas.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se presentan los objetivos previstos en el II Plan de Igualdad para el ejercicio 2023 para los que se han definido 31 acciones:

1. Seguir consolidando la apuesta política y técnica de SPRI y CR hacia las políticas de igualdad.
2. Consolidar la formación específica para la igualdad y aumentar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad.
3. Consolidar la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y los estudios organizacionales.
4. Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa.
6. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad a nivel interno y con las instituciones vascas.
7. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.
8. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
9. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.
10. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.
11. Crear más y mejores empleos.
12. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.
13. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.

URA – AGENCIA VASCA DEL AGUA

La Agencia Vasca del Agua es la autoridad competente en materia del agua en Euskadi. Los ejes de su trabajo son:

- la gestión del riesgo de inundación y las sequías,
- la protección integral de los ecosistemas acuáticos mediante su conservación y mejora,
- la obtención del abastecimiento universal en cantidad y calidad suficiente, compatible con la preservación de los valores ambientales del agua, asegurando un aprovechamiento sostenible del agua y la correcta devolución al medio del que se extrae.

El I Plan de Igualdad de la Agencia (2015-2018) se desarrolló con la asistencia técnica de ERABERRIA, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

En 2018 se obtuvo el reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Gobierno Vasco. Asimismo, la Agencia Vasca del Agua ha participado en la red de entidades públicas para la Igualdad, muestra del alto compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres, y actualmente forma parte de la red BAI SAREA.

En 2019 se pone en marcha la evaluación global del I Plan de Igualdad y la actualización del diagnóstico sobre la igualdad para la elaboración del presente II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia Vasca del Agua. Con la aprobación del II Plan de Igualdad se renueva el compromiso de la Dirección General de la Agencia para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El II Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El II Plan para la Igualdad de URA recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en los siguientes ejes de intervención, directamente relacionados con los ámbitos trabajados en el diagnóstico:

- Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.
- Cultura empresarial comprometida con la igualdad, de forma que se logre sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente para la igualdad de trato y oportunidades
- Capacitación para la igualdad, de forma que todo el personal de la organización tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.
- Conciliación corresponsable, para avanzar en el camino de la conciliación hacia la corresponsabilidad.
- Comunicación, para fomentar una cultura de la transparencia en la Agencia, de forma que las medidas que se tomen en la consecución de la igualdad sean conocidas por toda la plantilla, así como difundidas hacia el exterior.

Para abordar los ejes de actuación definidos se han planteado medidas para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, para alinear la cultura empresarial con la igualdad, para la capacitación en materia de igualdad y medidas de conciliación corresponsable. Estas medidas se van a implantar en el periodo de vigencia del II Plan.

Se toma como referencia para la definición del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia los objetivos establecidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco:

- El Programa I (Compromiso Político) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - o BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
 - o BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.
- El Programa II (Capacitación para la igualdad) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, las mismas medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Capacitación para la igualdad”:
 - o BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
- El Programa III (Enfoque de género en los procedimientos de trabajo) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Enfoque de género en los procedimientos de trabajo” y en el eje “Comunicación”:
 - o BG. 6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
 - o BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
 - o BG.9. Incorporar la igualdad en la comunicación
 - o BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios
- El Programa IV (Coordinación y Colaboración) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - o BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad
- El Programa V (Participación e incidencia) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - o BG.15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta

El 2023 es un año de transición en el ámbito de igualdad para la Agencia Vasca del Agua, dado que es el momento de aprobar el III Plan de Igualdad, incorporando las medidas y acciones establecidas en la nueva normativa de referencia: comisión negociadora, auditoría retributiva, etc. Por tanto, los trabajos encaminados al desarrollo del III Plan son los que van a centrar nuestros esfuerzos en este campo a lo largo del próximo ejercicio. Ha de elaborarse el diagnóstico, la auditoría retributiva y el plan, todo ello negociado con la representación de personal.

Relacionado con la entrada en vigor del III Plan en 2023 se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Con el objetivo de abordar la brecha salarial, como se ha expuesto, una de las acciones previstas para abordar en los próximos meses en este ámbito es la realización de la auditoría retributiva con perspectiva de género según lo establecido por la normativa correspondiente (RD 902/2020), coincidiendo con la elaboración del diagnóstico para el III Plan de Igualdad y con el diseño del propio plan (2023-2026). Se estima un presupuesto de unos 3.500,00 euros más IVA para la realización de esta auditoría.
- Una vez diseñado y negociado el plan con la representación de personal, se organizarán sesiones informativas para su comunicación a la totalidad de la plantilla. Se cuenta con una consultora externa que colabora con la Agencia en la dinamización en el ámbito de la igualdad y en el diseño del Plan. Se estima un presupuesto por este concepto de 3.500,00 euros más IVA para 2023.

No obstante, además del III Plan, están previstas otras acciones concretas cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, como son:

- Continuar con el teletrabajo de un máximo de 3 días por semana, al menos hasta el 28 de febrero de 2023, momento en el que finaliza la presente convocatoria, y habrá de revisarse conforme a la nueva normativa prevista para finales de 2022.
- Poner en práctica la acción presentada en el presente ejercicio 2022 por la que, en el momento en que se reciba una solicitud de reducción de jornada por cuidado de menores (o de mayores con dependencia), se presentará un plan por la persona responsable del área de la persona solicitante para estudiar las cargas de trabajo como consecuencia de la reducción .
- Una de las acciones a desarrollar para el próximo ejercicio tiene como objetivo visibilizar el trabajo del colectivo de inspectoras de aguas de la Agencia. El colectivo de inspección ha estado históricamente compuesto por una mayoría de hombres, pero en los últimos años ha habido un incremento exponencial de mujeres inspectoras en URA. De un total de 28 puestos de inspección, actualmente contamos con 11 inspectoras, frente a las 4 mujeres que había en los inicios de la Agencia, en 2008. Actualmente no contamos con una estimación del presupuesto que implicará esta acción.

Adicionalmente a las acciones comentadas, la Agencia Vasca del Agua tiene la consideración de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” que concede Emakunde, y formamos parte de la red de entidades para la Igualdad BAI SAREA. Como integrantes de esta red tenemos determinados compromisos que se concretan en acciones específicas de promoción de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género.

En concreto, la responsable de la comisión de igualdad de la Agencia forma parte del “Grupo Agentes” de Bai Sarea, cuyo cometido específico es impulsar agentes para la igualdad.

Asimismo, la Agencia se compromete a las siguientes acciones:

- Formar parte de las dos Asambleas que organiza anualmente Bai Sarea, donde se ponen en común las acciones desarrolladas por los diferentes grupos que conforman la red.
- Enviar una buena práctica en gestión de la igualdad de mujeres y hombres cada año.
- Llevar a cabo propuestas de medidas para los planes de igualdad desarrolladas en la red en sus respectivas organizaciones
- Participar en la intranet de Bai Sarea: escuchar los podcast, completar las encuestas, emitir opiniones de los post, etc.

06. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El *DECRETO 18/2020*,³⁹ 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 18. Presupuesto analizado. Departamento de Economía y Hacienda.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA	
PRESUPUESTO ⁴⁰ :	72.184.113 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	
6111. Economía y Gasto Público	
6112. Política Fiscal	
6114. Patrimonio y Contratación	
6311. Política Financiera	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística	
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	
Autoridad Vasca de la Competencia	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	

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

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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, ha elaborado su plan departamental para la igualdad 2022-2024 siguiendo las líneas de intervención y directrices que emanan del VII Plan para la Igualdad. Para ello, ha contado con la participación de todas las direcciones, organismos autónomos

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

⁴⁰ Ver explicación en página 36.

y ente adscrito de una manera coordinada y participativa de forma que el nuevo plan de igualdad departamental plasma el compromiso del personal político y técnico en sus diferentes ámbitos de actuación para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Para el año 2023 los objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

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

En 2023 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, y se han dado pasos firmes para avanzar en el proceso. Durante el periodo 2022-2024 la estrategia principal mejorar la metodología y el marco conceptual que nos permita afrontar los retos que plantea la Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la igualdad de mujeres y vidas libres de violencia contra las mujeres cuando plantea lo siguiente:

– en su artículo 14.3 de Disposición general:

“La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”.

– y en su artículo 14.1:

“Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo”

2. 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.

La formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad del personal de la Dirección contribuye a ampliar los conocimientos necesarios para la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa. Además, la plantilla ha participado en la encuesta de diagnóstico de necesidades de formación coordinada por la unidad de igualdad del departamento con el objetivo de orientar las necesidades de formación a la práctica laboral. La información recaba muestra la escasa formación del personal en material de igualdad (36,4% de la plantilla y el 28,6% de las jefaturas). Por ello, la estrategia del departamento consiste en alcanzar el 100% de las jefaturas de servicio con formación suficiente y ampliar el porcentaje de la plantilla con formación en materia de igualdad, incluidos los cargos públicos.

El departamento, por otra parte, dictó en 2017 una instrucción por la cual los cursos de igualdad quedan excluidos en el cómputo del máximo de actividades formativas anuales.

3. CONTRIBUIR A LA ESTRATEGIA 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. Tal y como se recoge en la citada estrategia, su despliegue está previsto que se realice a través de 3 planes operativos de acción. Culminado ya el primero (2019-2020), el Gobierno Vasco ha elaborado

el Plan Operativo de Acción 2022-2025 del que una vez más el Departamento de Economía y Hacienda es partícipe.

Así, 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. Además, se está haciendo el seguimiento presupuestario de las actuaciones de los planes operativos a través del aplicativo informático EIKA, se ha adaptado el aplicativo del Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas adelantándonos al cumplimiento de los nuevos requerimientos de la modificación de la ley 4/2005 y, liderado por la Dirección de Patrimonio y Contratación, se ha iniciado un proceso de reflexión/formación sobre cláusulas de igualdad en la contratación pública.

En los próximos años, las actuaciones principales van a estar centradas en el seguimiento del gasto y el fomento de los planes de igualdad.

4. 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 2023 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.

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 2023 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 a la UAI para poder impulsar las políticas de igualdad en el Departamento. Para el 2023 se consignan 35.000 €.
 - Participar en redes y grupos de trabajo para la igualdad relacionados con los ámbitos de actuación del Departamento.
2. FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO:
 - Facilitar la formación de las Jefaturas de Servicio del Departamento para que al menos tengan un curso de 20 horas en materias específicas de igualdad.
 - Proponer a la plantilla formación específica asociada al perfil profesional.
 - Organizar un curso de asistencia obligatoria para toda la plantilla y cargos públicos en el Protocolo de la Administración contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Reserva de presupuesto para formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 8.000 €.

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

- Introducir mejoras en la fase de diseño de los presupuestos generales.
- Incorporar el análisis de género en la nueva aplicación EIKA de elaboración de presupuestos a través del seguimiento de la ejecución de la superestructura de igualdad.
- Introducir los mecanismos necesarios para el seguimiento del gasto en políticas de igualdad de acuerdo al artículo 14 (Financiación) de la ley 4/2005.
- Facilitar dotación presupuestaria para crear las unidades administrativas de igualdad pendientes.

4. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

- Introducir cláusulas de igualdad en los contratos de asistencia técnica para los programas FEDER. En el pliego de requisitos para la contratación de las próximas asistencias técnicas para el programa FEDER del periodo 2021-2027, se primará (hay que analizar todavía cuántos puntos) que el grupo de trabajo cuente con una participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Respecto a los programas FSE, se propone:
 - o Trasladar las conclusiones de la evaluación con enfoque de género del programa de contratación de jóvenes 'Lehen Aukera' a las futuras convocatorias para garantizar un mayor acceso de las mujeres a las ayudas.
 - o Generalizar la implantación de esas conclusiones al resto de ayudas cofinanciadas por el FSE.
 - o En la convocatoria a entidades interesadas en participar en el Programa FSE+ País Vasco, 2021-2027, establecer criterios de valoración que garanticen la perspectiva de género en todas las fases de ejecución del Programa.
- Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 21.5 Ley 4/2005 en los contratos sujetos a fiscalización. La actuación consiste en verificar que los órganos de contratación incorporen en los pliegos de contratación:
 - o Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres con una ponderación de al menos el 5% del total del baremo.
 - o Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en el lenguaje y en las imágenes.Caso de que se no cumplan estas condiciones, se verificará que el objetivo del contrato no guarde relación objetiva con la igualdad de mujeres y hombres.
- Reforzar la perspectiva de género en el contrato de EDUCACIÓN TRIBUTARIA con las siguientes actuaciones:
 - o Estudiar las posibilidades de inclusión de cláusulas para la igualdad adicionales a las estándar, a efectos de una eventual renovación del contrato de educación tributaria y control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en el contrato de educación tributaria en vigor, así como seguimiento y valoración para que la empresa adjudicataria informe sobre la aplicación de dichas cláusulas.
 - o Control del cumplimiento del artículo 18.4 de la Ley 4/2015 en relación con el material educativo utilizado para la impartición del programa de educación tributaria.
 - o Interesarnos por la aprobación de un Plan de Igualdad de la adjudicataria del contrato.
- Diseñar el nuevo decreto en EPSV con perspectiva de género.
- Impulsar y verificar la correcta cumplimentación de los datos de perspectiva de género en el REGISTRO GENERAL DE SUBVENCIONES.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación anual de PROGRAMAS SUBVENCIONALES Y AYUDAS.

5. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

- Diseño y adecuación de las Bases de Datos y estadísticas Oficiales a la perspectiva de género, en concreto IKERBIDE se va a revisar, si fuera posible en la variable salarios, visibilizar el coste salarial por sexo.
- Incorporar mayor desarrollo de la perspectiva de género en el Informe anual de la economía vasca.
- Respecto a la revista EKONOMIAZ, se plantea:

- Designar, en el Consejo de Redacción, a una persona experta en igualdad, la función de valorar si los trabajos recibidos contemplan la perspectiva de género.
 - Proponer formar a las personas integrantes del Servicio de Estudios en perspectiva de género
 - En caso de igualdad de relevancia e interés para la economía vasca, la prioridad será seleccionar los estudios que incorporen la perspectiva de género. Se va a anunciar en la página principal de la web.
 - Impulsar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el Consejo Asesor de Ekonomiaz. En el proceso de renovación del Consejo Asesor de la Revista Ekonomiaz se va a hacer un gran esfuerzo adicional por captar mujeres, de forma que se cumpla con el principio de representación equilibrada. La tarea no está exenta de dificultades, ya que no hay tantas mujeres que quieran participar en este tipo de órganos. Actualmente la relación que se mantiene en este órgano de la revista es muy desequilibrada 10 hombres (76,9) y 3 mujeres (23,1%).
 - Incorporar a las funciones y objetivos de la Revista, el impulso de la igualdad.
- Incorporar la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del INFORME ANUAL INTEGRADO DE LAS HACIENDAS VASCAS. Se pretende mejorar y ampliar la información tributaria, desarrollando, en unos casos, o incorporando, en otros casos, nuevos datos relevantes desde la perspectiva de género, que permitirán tener, por tanto, un mejor conocimiento del funcionamiento y efectos de los tributos desde la óptica de género.
 - Incorporar la perspectiva de género al INFORME ANUAL SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL. La desagregación de los datos por sexo y otras variables como la edad, así como la detección de las brechas de género es transversal a todo el documento. No obstante, se detectan ámbitos de mejora para la profundización del análisis desde la perspectiva de género.
 - Incorporar la perspectiva de género al Informe de Impacto económico y ambiental de los BONOS SOSTENIBLES DE EUSKADI. Se ha mejorado la información que se ofrece tanto en las presentaciones de captación de inversores como de rendición de cuentas. Para el 2023, se pretende ofrecer indicadores de género, así como el impacto de género de los proyectos que el Gobierno pone en marcha con la Deuda Bono Sostenible.
6. INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO
- Incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito concreto del trabajo al que se accede.
7. CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE
- Posibilitar la explotación de los datos de EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA de las partidas asignadas a la brecha salarial. Con esta actuación se pretende facilitar el seguimiento de los compromisos adquiridos en los planes operativos que componen la Estrategia contra la Brecha Salarial.
 - Promover el diseño de PLANES PARA LA IGUALDAD a través de los convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, El resultado esperado es que aumente el número de empresas con planes de igualdad.
 - Continuar organizando jornadas de formación-reflexión sobre CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA con el objetivo ampliar el conocimiento de las mismas e intentar superar las barreras que frenan su implantación. Para impartir las jornadas de reflexión sobre cláusulas de igualdad se va a contratar una consultora externa (UPV/EHU). Presupuesto: 5.000€
8. IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL
- Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden los temas de política fiscal con perspectiva de género. Presupuesto: 420 euros.
 - Crear un listado de personas expertas en política fiscal e igualdad, con experiencia e implicación en este ámbito para invitarles a colaborar en la revista. Publicar un artículo al año.

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la C.A. de Euskadi. Centrándose en la actividad estadística, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en su artículo 5, define 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”.

Eustat, en cumplimiento con lo establecido en dicha ley, 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, Eustat desarrolla la perspectiva de género en las operaciones estadísticas del Programa Estadístico anual 2023 en las que sea pertinente.

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.

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

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.-Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La nota de prensa se publicó el 7 de marzo del 2022. Tanto en la nota de prensa como en el informe se ha incorporado la perspectiva de género.

[Informe completo: Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi. 2022](#)

[Nota de prensa DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES. 2022](#)

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

4.1. La producción de la información estadística sobre mujeres y hombres,

- Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género.
- 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.
- 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.
- Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
- Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa que son pertinentes al género y desarrollarlo en las notas en que aún falta.
- Evaluación periódica de las operaciones estadísticas bajo la perspectiva de género

4.2. La formación de su personal en materia de igualdad,

- 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.
- Formación específica asociada al perfil profesional, a través del IVAP, diseñada por Eustat. Diseñar la formación por perfil profesional.
- Incorporar en el dossier de prensa diario noticias que hagan referencia a la perspectiva de género.

4.3. En materias como,

- Integrar el principio de igualdad en la normativa del organismo.
- 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 Euskadi⁴¹. 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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- Programa de Gobierno XII legislatura: 2020 – 2024
- 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 2022-2024

Partiendo de dichos documentos se ha realizado un planteamiento realista atendiendo al objetivo y las funciones de 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 2023 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 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 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. Incluir cláusulas para la igualdad en los convenios que se puedan celebrar con diferentes Instituciones.

5. Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación en las licitaciones que LEA/AVC pueda llevar a cabo.

6. 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

⁴¹ Ley vasca 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. BOPV nº 29, de 9 de febrero de 2012.

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

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

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 LEA/AVC, incluido el personal político.
 - Capacitación técnica en perspectiva de género al personal para fijar la perspectiva de género en su trabajo diario.
Presupuesto estimado: 700 €
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. Incluir cláusulas para la igualdad en los convenios que se puedan celebrar con diferentes Instituciones.
5. Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación en las licitaciones que LEA/AVC pueda llevar a cabo.
6. 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.
 - Tutorizar la incorporación a la vida laboral de jóvenes graduadas: “Mentoring programme for Spanish female recent graduates”.

07. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El *DECRETO 18/2020*,⁴² 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 24,4% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	
PRESUPUESTO ⁴³ :	3.444.620.403 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
4211. Estructura y Apoyo de Educación	
4221. Educación Infantil y Primaria	
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	
4223 - Enseñanza Universitaria	
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	
4231. Promoción Educativa	
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	
5412. Investigación	
5414. Fondo de Innovación	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Consorcio Haurreskolak	
4221.Educación Infantil y Primaria	

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 100% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta o media. El programa del Consorcio Haurreskolak ha pasado de relevancia alta a media, el resto de programas mantienen su calificación anterior.

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,

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

⁴³ Ver explicación en página 36..

el Departamento de Educación ha elaborado su Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación para 2022-2024. Dicho Plan sigue las líneas generales establecidas en el Plan anterior, ya que este también se basa en el VII Plan para la igualdad. En este sentido, a continuación se detallan los objetivos y actuaciones prioritarios para 2023:

En lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, son objetivos prioritarios del Departamento de Educación para el año 2023 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 de los próximos años irá dirigido a poner en marcha el Plan de formación que en materia de igualdad se elaboró en el año 2021 y así sensibilizar y formar al personal del Departamento en materia de igualdad y género. En ese sentido, además de los cursos que en materia de igualdad se organizan, se elaborarán píldoras de sensibilización dirigidas a todo el personal del Departamento.

Asimismo, el Departamento seguirá desarrollando aquellas **actuaciones que responden a los mandatos de la Ley 4/2005**, 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. Es objetivo prioritario del Departamento también, la integración de la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales que se elaboren en el año 2023. **En este sentido, se tendrán en cuenta, las modificaciones incluidas mediante la Ley 1, 2022, del 3 de marzo** de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Finalmente, con el objetivo de **mejorar la coordinación en materia de igualdad**, la unidad de igualdad participará de manera activa en las estructuras de coordinación de igualdad y violencia machista 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 2023:

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: (1) 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; (2) Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas; y (3) 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**: se continuará impulsando la **elaboración de proyectos coeducativos en los centros escolares** a través de convocatorias dirigidas a los centros públicos y concertados; se van a **ofrecer pautas de detección y actuación para los casos de violencia machista contra las mujeres en los centros educativos**. Asimismo, es prioridad para el 2023 diseñar una **herramienta** que permita analizar el **recorrido que en materia de coeducación** realizan los centros, y el diseño del Índice de igualdad de los centros educativos. Por último, señalar, que el **programa Nahiko** que pretende la convivencia en igualdad, mediante la educación en valores, teniendo como base los derechos humanos y el análisis crítico de los roles de género para la eliminación de la violencia contra las mujeres, y que hasta ahora ha sido impulsado y coordinado por Emakunde, a partir del curso 2023-2024 pasará a impulsarse desde el Departamento de Educación, por lo que en el año 2023 deberán establecerse las medidas necesarias para ello.

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 promover medidas para el incremento del porcentaje de mujeres en los ciclos industriales para lo que realizará, entre otras cuestiones, campañas de sensibilización.

Desde la Viceconsejería de **UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN** por **medio del nuevo Plan del Sistema Universitario Vasco (2023-2026)** se desarrollarán políticas de igualdad de género en las tres universidades que

configuran el Sistema Universitario Vasco. El Plan se sostiene sobre 7 ejes de desarrollo siendo éstos estratégicos. El eje 5 comprende la Comunidad Universitaria e igualdad de derechos y oportunidades en el entorno universitario independientemente del género, poniendo el foco en el incremento de la participación de mujeres en ciertos ámbitos –grados STEM, grupos de investigación, etc.– es una de sus iniciativas imprescindibles. **En ese marco, se prevé para 2023** (1) UPV/EHU: implantar nuevas medidas para garantizar y seguir avanzando en la igualdad de género en la universidad; (2) Universidad de Deusto: desarrollar programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de la paridad y la igualdad de género en la política y en la actividad universitaria.; y (3) Mondragón Unibertsitatea: desarrollar acciones orientadas a fomentar la igualdad de género en tres ámbitos: el de la formación (principal foco el alumnado), en el de la investigación y en el laboral.

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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Es una prioridad, además, promover vocaciones científicas y la participación y liderazgo de las mujeres en proyectos e iniciativas de investigación relacionadas con la ciencia en los ejes de la Estrategia de especialización inteligente de Euskadi. Asimismo, seguirá trabajando en la adecuación de estadísticas y estudios incluyendo la perspectiva de género e instando a la segregación por sexo tanto en informes y estadísticas de elaboración propia como a las de elaboración externa. En este mismo sentido se mantendrá especial cuidado en la redacción de documentos y soportes que se produzcan evitando, en cualquier caso, un uso sexista del lenguaje y en la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios.

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 primer plan finalizó en el 2021, y posteriormente el Gobierno Vasco realizó la evaluación correspondiente y ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; un plan que se enmarca dentro de la Estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación continuará, como hasta ahora, trabajando en 3 de los 4 ejes prioritarios de actuación, que son: 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

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 2023 :

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

Desde el Departamento de Educación se impulsarán todas las medidas acordadas en dicha estructura de coordinación.

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. 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. Esta actuación se lleva a cabo con recursos internos.
- Ofrecer a los centros educativos pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual. Para ello se están elaborando materiales de apoyo dirigidos al alumnado de las diferentes etapas educativas, profesorado y toda la comunidad educativa. Asimismo, se prevé formar al profesorado en esta materia.
- Recoger 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.
- 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:

- Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.
- Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género.
- Las personas víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán obtener beca, siempre que cumplan todas las condiciones previstas en la normativa salvo los requisitos establecidos en relación con la carga lectiva superada en el curso 2021-2022, con el límite del número de años con condición de becario, y con la exigencia de superar un determinado porcentaje de créditos en el curso 2021-2022.
- **Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista** contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes.

Por último, hay que señalar que la mayor parte de las actuaciones cuyo objetivo específico es la igualdad y recogidos en el apartado 4.4.5 del formulario PGen23, tienen entre otros objetivos, la prevención de la violencia machista contra las mujeres, como son:

- 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 2023-2024 y 2024-2025. No hay una partida específica para esta actuación, pero se calcula que tendrá un coste de 1.216.181,85€. 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.
- 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:

- personal 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 2023 para llevar a cabo esta actuación es de 15.000€.
- al profesorado en el marco de Prest Gara, para el curso 2022/2023 se han diseñado 11 cursos relativos al fomento de la igualdad de género entre hombres y mujeres.
- se hará especial hincapié en la formación obligatoria que en materia de educación emocional, cibercoeducación y hacer frente a las agresiones sexistas se ofertará 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€.
- profesorado a través de una jornada que en materia de coeducación se prevé organizar con Emakunde.

Por otro lado, con relación a **Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial**, el Gobierno Vasco ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; un plan que se enmarca dentro de la Estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación continuará, como hasta ahora, trabajando en 3 de los 4 ejes prioritarios de actuación, que son: reducir la desigualdad salario/hora; reducir la desigualdad en cuanto a jornada laboral; y educación y sensibilización social. A continuación se señalan de manera específica las actuaciones a desarrollar en el 2023 por cada uno de los ejes:

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:

- Formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientado. Para ello se realizarán con recursos internos las siguientes actuaciones:
 - Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a los orientadores y las orientadoras a través de Prest Gara.
 - Impartición de módulos mediante seminarios zonales de los Berritzegunes.
 - Revisión y actualización de los planes de acción tutorial para responder al objetivo mencionado.
 - Visitas a empresas por parte del personal orientador, para conocer la realidad actual del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa.
 - Mejora del programa de orientación Aurrera a través de ayudas técnicas para los cuestionarios de orientación profesional.
- Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional. Para ello:
 - Se establece en la Resolución de cada curso escolar de organización en los Centros Integrados de Formación Profesional públicos, que el Plan Anual del Centro deberá contener al menos, dos actuaciones relacionadas con la igualdad de género. Una vez finalizado el curso se realizará el seguimiento y evaluación de las actividades realizadas en los centros.
 - Se realizarán programas de sensibilización dirigidos a adolescentes y jóvenes mujeres para acercarlas a ámbitos industriales, técnicos y tecnológicos y a adolescentes y jóvenes hombres para acercarlos a los ámbitos de salud y cuidados. 45.000€

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

- Subvención dirigida a los ayuntamientos de la CAPV que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años. 3.500.000€
- Subvención dirigida a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de la CAPV, de titularidad privada como ayuda para contribuir al mantenimiento de las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV, para disminuir y homogeneizar las cuotas de las familias, ofrecer un amplio servicio que ayude a conciliar vida familiar y laboral y mejorar la calidad de la atención educativa. 24.595.000€

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 1.216.181,85€.
- Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados: 100.000 €
- Implementación del II Plan de Coeducación y su seguimiento y evaluación. 30.000€. Hay que tener en cuenta que hay actuaciones recogidas en este Plan que llevan presupuesto específico.
- Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos: Aproximadamente tendrá un coste de 61.000€
 - o Convocatoria de Prest Gara, en la que se oferta, entre otras cuestiones, formación en materia de coeducación (relacionada con los pilares del II Plan de coeducación).
 - o Formación sobre los pilares de la coeducación a las personas responsables en esta materia en los centros a través de los Berritzegunes.
 - o Realización de seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas.
 - o Oferta del curso “Hezkidetzan esku hartzen” de la UPV/EHU, entre otros, dirigido al profesorado.
 - o Oferta a los centros educativos formación sobre educación emocional, cibercoeducación y que hacer frente a las agresiones sexistas.
- Fomentar aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género- Estrategia de educación STEAM Euskadi. En dicho marco se impulsará el 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. Asimismo, se promoverán encuentros para que haya interacción entre el alumnado y personal profesional STEM, e incluso se propiciará que el alumnado pueda practicar el rol de profesionales STEM, bien en sitios de trabajo profesionales o bien en contextos simulados. 625.000 €.

Tal y como se recoge a lo largo del informe, en el año 2023 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, en la orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en la Formación Profesional del ámbito industrial, así como el impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco mediante las actuaciones recogidas en el V Plan de Universidades que se aprobará en el 2023.

Asimismo, se hará especial esfuerzo en adecuar los procedimientos de trabajo a los mandatos que en materia de igualdad promovidas por la Ley 1/2022, de 3 de marzo de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En todo caso, hay que señalar que ya se trabaja 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, convenios y becas que se gestionan desde el Departamento, y en 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 elaboró en 2021 un Plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal del Departamento y que ya se está trabajando para su implementación.

CONSORCIO HAURRESKOLAK

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.

Dentro de las actuaciones del Consorcio Haurreskolak para el año 2023 se incluyen la revisión del diagnóstico y la elaboración del III. Plan de igualdad. Mantenemos en todo caso, el compromiso de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo a tres ámbitos diferenciados:

En primer lugar, en el ámbito educativo, con el objetivo último de Promover, en colaboración con las familias, el desarrollo integral del niño y de la niña mediante su formación y socialización desde la perspectiva del respeto a los derechos del niño/a, su bienestar psicofísico y el desarrollo de todas sus potencialidades: afectivas, sensoriales, cognitivas, relacionales y sociales y los objetivos recogidos en la Ley Orgánica de Educación de desarrollo integral de su identidad y capacidad afectiva sobre la base del respeto hacia los derechos y libertades fundamentales, así como el respeto y la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y las mujeres, aceptando la pluralidad afectivo-sexual desde una visión crítica de las desigualdades rechazando las actitudes sexistas.

Desde Haurreskolak queremos transmitir dichos conocimientos, valores y actitudes a toda la comunidad educativa para que toda persona pueda desarrollar su identidad y capacidad afectiva sobre la base del respeto hacia los derechos y libertades fundamentales, así como el respeto y la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y las mujeres, aceptando la pluralidad afectivo-sexual desde una visión crítica de las desigualdades rechazando las actitudes sexistas.

En el ámbito social, seguiremos con nuestra vocación de ser servicio para la comunidad, de atención y cuidado de criaturas menores de dos años como forma de facilitar la conciliación familiar.

Finalmente, en tercer lugar se encuentra el ámbito de la gestión interna, con el objetivo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Debemos señalar, además, nuestro firme compromiso para continuar en nuestra labor de favorecer el cambio de valores en la conciencia colectiva, y de impulsar en las personas actitudes proactivas como motor del cambio para consecución de la igualdad.

Las haurreskolas realizan una labor continua de coeducación mediante la inserción como eje transversal y objetivo específico de sus programas de trabajo, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se detallan los ejes de actuación del Consorcio Haurreskolak en materia de igualdad para el año 2023.

1.- Entidad:

- Reforzar el conocimiento y la concienciación:
 - o Reforzar la concienciación de las personas responsables de la Entidad para una actuación más eficiente en materia de igualdad en las actividades realizadas y en el resto del personal bajo su responsabilidad.
- Plan de Igualdad:
 - o Reactivar la comisión de Igualdad.
 - o Realizar nuevo diagnóstico sobre la igualdad.
 - o III. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Comunicación inclusiva no sexista:
 - o Continuar en la mejora del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
 - o Cuidar del lenguaje verbal y no verbal no sexista en las campañas promocionales del Consorcio Haurreskolak
- Kontratazioa:
 - o Continuar con la inserción de cláusulas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en las contrataciones con otras empresas y entidades.

2.- Personal:

- Conciliación corresponsable:
 - o Formación online para favorecer la conciliación familiar del personal al servicio de Haurreskolak.
- Formación:
 - o Continuar formando al personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - o Incluir la igualdad como eje transversal de toda la actividad educativa.
- Prevención del acoso y violencia sexual:
 - o Revisión y renovación del Protocolo para la prevención del acoso y la violencia sexual del Consorcio Haurreskolak.

3.- Haurreskolak:

- Ofrecer a las familias un servicio de educación y cuidado
 - o Crear vínculos relacionales con las familias de forma que las haurreskolak sean lugares de confianza para el cuidado de sus hijas/hijos.
 - o Impulsar que la actuación de las personas educadoras se realice siempre desde la perspectiva de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Para el año 2023, el Consorcio Haurreskolak prevé las siguientes acciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y en aras a erradicar las desigualdades de género:

Igualdad

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Reactivar de la comisión de Igualdad, para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del Consorcio.	Incluido en la partida de Personal
Actualizar el diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del Consorcio Haurreskolak.	Incluido en el presupuesto de Formación
Evaluar el II Plan del Consorcio Haurreskolak para la Igualdad entre mujeres y hombres..	Incluido en el presupuesto de Formación
Elaborar el III Plan de Igualdad, incluyendo las medidas correctoras correspondientes.	Incluido en el presupuesto de Formación

Contratación

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Continuar con la inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas que se realizan desde el Consorcio Haurreskolak.	Sin presupuesto específico

Comunicación inclusiva no sexista

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Cuidar el uso no sexista del lenguaje verbal y no verbal tanto en campañas que se realicen como en los documentos que se elaboren.	Sin presupuesto específico

Conciliación Corresponsable

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Organizar formación online para favorecer la conciliación familiar de todo el personal del Consorcio Haurreskolak..	Sin presupuesto específico

Formación

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Continuar con la formación en materia de igualdad del personal de Haurreskola incluyendo dentro de su plan de formación cursos específicos sobre igualdad.	7.875,00

Incluir la igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal de todas las actividades de.	139.125,00
Participar en jornadas y cursos sobre igualdad que organicen otras entidades, sobre todo de Emakunde.	Incluido en el presupuesto de Formación

Familias

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Realizar campañas para informar a las familias del servicio que se ofrece desde el Consorcio. Se organizarán charlas informativas on line dirigidas a las familias.	Incluido en el presupuesto de Formación y de publicidad

Prevención del acoso y la violencia sexual

ACCIÓN	PRESUPUESTO
Revisar y actualizar el Protocolo de Haurreskolak para la prevención del acoso sexual, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.	Incluido en el presupuesto general del Consorcio Haurreskolak

08. DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITOTIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES

El *DECRETO 18/2020*,⁴⁴ 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 5,3% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes.

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	
PRESUPUESTO ⁴⁵ :	319.720.280 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	
4312. Vivienda	
4313. Ordenación Territorial	
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	
5141 - Planificación del Transporte	
5414. Fondo de Innovación	

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 2022-2024 alineado con el Programa de Gobierno y con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. El Plan recoge los objetivos estratégicos del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres. Los objetivos estratégicos generales del Departamento para el periodo 2022-2024 son los siguientes:

1. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
2. Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
3. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
 - Aumentar el número de profesionales políticos y técnicos que reciben formación específica en igualdad.
 - Priorizar la formación en igualdad, sin que se contabilice esas horas en la disposición que cada persona trabajadora tiene anualmente.

⁴⁴ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴⁵ Ver explicación en página 36.

- Ofrecer una formación específica en igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento, además de la general facilitada por el IVAP.
4. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
 5. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
 6. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
 7. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
 8. Integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.
 - Avanzar en la aplicación de lo dispuesto en las DOT en relación a la integración de la perspectiva de género.
 - 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.
 - Elaborar documentos guía a modo de herramientas facilitadoras de la integración de la perspectiva de género en el planeamiento territorial y urbanístico.
 - Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.
 9. Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género:
 - Normativa
 - Derecho subjetivo a la vivienda
 - Acceso a la vivienda de personas jóvenes.
 10. Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia machista contra las mujeres:
 - Normativa que regule la garantía de vivienda para mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres.
 - Sensibilización y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.
 - Participación activa en estructuras de coordinación existentes.
 - Coordinar la información y los sistemas ya existentes, además de procurar la difusión y utilización de la información.
 11. Integrar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.
 - Avanzar en la integración de la perspectiva de género a través del Decreto de Habitabilidad.
 - Articular medidas en los procedimientos de edificación gestionados por la Viceconsejería de Vivienda para integrar la perspectiva de género en los mismos.
 12. Integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Viceconsejería de Transportes.
 - Integrar la perspectiva de género en los estudios en materia de transporte y movilidad.
 - Analizar la situación de las mujeres en el sector del transporte.

Además, se contemplan otros objetivos para esta legislatura:

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

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Para definir las actuaciones relevantes en 2023 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 2023. Se relaciona con el objetivo que aborda; se ha mantenido también el criterio de especificar aquellas actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad y se indica el presupuesto estimado a cargo de 2023.

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:

**Diseñar y ofertar formación específica en igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento en el marco del 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 los 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. El presupuesto general previsto es de 32.217€
- Revisión PTP de Alto Deba. El presupuesto general previsto es de 120.000€
- Revisión PTP de Bajo Deba. El presupuesto general previsto es de 121.000€
- Realización del Plan Territorial Sectorial de Recursos Turísticos. El presupuesto general previsto es de 125.000€

**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 2023. 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 39.432€

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.

Dando seguimiento al trabajo para integrar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de vivienda se prevé para 2023 la siguiente actuación: Integración de la perspectiva de género en las licitaciones previstas para 2023 de redacción de Proyecto Básico, Proyecto de ejecución y Dirección Facultativa de obras. El presupuesto general previsto es de 2.200.750€

***Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Viceconsejería de Transportes.** En 2023 se prevén las siguientes actuaciones:

**OTEUS: Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.* El presupuesto general previsto es de 40.000€.

** 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). El presupuesto general previsto es de 50.000€

**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). Se cuenta con una partida presupuestaria para elaborarlo, si bien en 2022 se está trabajando en la definición del estudio y en la metodología más adecuada para realizarlo tras lo cual se podrá definir la cuantía presupuestaria concreta.

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 2023 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 MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

Acciones de la Viceconsejería de Vivienda que va a seguir llevando a cabo en 2023:

- 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.

Tal y como se ha concretado anteriormente, la previsión de gasto para 2023 de estas actuaciones es de 39.432€

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 2023:

**Integrar la perspectiva de género en los 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:* Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres tras su última modificación en 2022.

**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.

09. DEPARTAMENTO DE SALUD

El *DECRETO 18/2020*,⁴⁶ 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 32,6% del total del presupuesto.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Salud.

DEPARTAMENTO DE SALUD	
PRESUPUESTO ⁴⁷ :	4.677.185.045 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
4111. Estructura y Apoyo de Salud	
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	
4113. Salud Pública	
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	
4115. Farmacia	
4116. Adicciones	
5414. Fondo de Innovación	
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	

Osakidetza gestiona el 80% del presupuesto del Departamento y el 30,3% del presupuesto total analizado para este informe. No ha determinado la relevancia al género de sus actuaciones.

Todos los programas con pertinentes al género, y de relevancia alta, salvo el programa de Farmacia y Adicciones que se califica de relevancia media. El programa de Adicciones ha pasado de calificarse con una relevancia media a alta.

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 (XII 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

⁴⁶ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴⁷ Ver explicación en página 36.

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** (aún vigente), así como los **compromisos del Programa de Gobierno** para elaborar su documento de **Prioridades del Departamento en materia de igualdad para la XI Legislatura** (aún vigente). En dicho documento, el Departamento de Salud se comprometió a cumplir los compromisos ya citados y además a incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, a integrar la perspectiva de género en los presupuestos, a fortalecer la Unidad de Igualdad, a formar al personal en igualdad, a integrar el principio de igualdad en la normativa, a integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales, a promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades, a incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, a contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social y a aumentar el número de mujeres investigadoras.
- Al elaborar el **Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2022 – 2024) del Departamento de Salud**, se tuvo en cuenta todo lo ya expuesto junto con los siguientes objetivos estratégicos: Mejorar la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia; evitar las desigualdades en salud en razón del sexo; facilitar información fiable, clara y útil sobre medicamentos dirigida a las mujeres para promover su autocuidado; identificar necesidades 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 2023.

Según las directrices para la elaboración de los presupuestos 2023, 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 2023 se priorizarán de igual manera las actuaciones del **“Plan contra la brecha salarial”** que se prevean realizar en 2023.

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%).

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:

PROGRAMA 4111: Estructura y apoyo

- Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento
- Apoyar económicamente a la Unidad Administrativa para la Igualdad

PROGRAMA 4112: Financiación y contratación sanitaria

- Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2022, incidiendo en la desagregación por sexo de los resultados. Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria anual de proyectos botton-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. (En el **Foro de Inmigración**, se está analizando la situación de la salud mental en las personas inmigradas, con una especial atención a la mujer. Las conclusiones de dicho análisis serán presentadas al Consejo Asesor de Salud Mental, que está elaborando la nueva Estrategia de Salud Mental de Euskadi. Este proyecto no tiene coste económico. En lo que respecta a la Comisión Técnica Interinstitucional de **Atención Temprana**, se está promoviendo la contratación de la elaboración de un estudio dirigido a los niños y las niñas de origen extranjero con trastornos del desarrollo o riesgo de padecerlos, encaminado a determinar las actuaciones especializadas que resultan más adecuadas a sus necesidades, atendiendo también a sus características culturales y familiares).
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del Registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. En 2021 el 63,9% de los Registros fueron cumplimentados por mujeres y el 37,5% por hombres. No consta 0,4%.
- 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

PROGRAMA 4113: Salud Pública

- Mejorar Programas de vacunación. (Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano)
- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada
- Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio

PROGRAMA 4114: Investigación y planificación sanitaria

- 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% por el número de proyectos liderados por mujeres en convocatorias anteriores
- Inclusión de la línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2023
- 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)
- Difusión de la Encuesta de Salud 2023. Elaboración y difusión de tablas de resultados (siempre con perspectiva de género)
- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género
- Difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de salud y Osagin
- Gestión del registro de Interrupciones Voluntarias del Embarazo y publicación del informe anual 2022
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz de Cáncer de mama (PDPCM)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Formación continuada)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Ayudas y becas)
- Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para su constitución o funcionamiento y organización de actividades formativas
- Becas para la preparación de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada 2023/2024

PROGRAMA 4115: Farmacia

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

PROGRAMA 4116: Adicciones

- Publicación del VIII Plan de Adicciones de Euskadi 2023-2027, elaborado con perspectiva de género
- Convenios, subvenciones nominativas y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos y daños y del trabajo de campo de la nueva edición de la Encuesta sobre Adicciones en Euskadi (Las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos)
- Diseño y pilotaje de un programa preventivo y de promoción de la salud para “Personas mayores con adicciones”. Se estima el importe para las acciones que se destinarán a mujeres
- Intervenciones públicas de formación y sensibilización (debates, charlas, jornadas, etc.). Dirigido a profesionales. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones.
- Observatorio sobre Adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones

**IMPORTE TOTAL ESTIMADO DE GASTO EN IGUALDAD POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD EN 2023:
4.518.834,84 €**

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 una actuación del **“Plan contra la Brecha Salarial”**, que el Departamento de Salud ya llevo a cabo en 2022 y que se volverá a realizar en 2023:

- 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 2023, se han mantenido dichas acciones novedosas sin proponer otras nuevas. Los Objetivos Estratégicos del Plan Departamental 2022-2024 son los mismos que los del Plan 2018-2021, ya que Emakunde ha prorrogado su VII Plan de Igualdad de la CAE, sin elaborar uno nuevo.

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 2023. 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 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 de 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 disminuir las 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 cardíaca. 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.

Desde la subdirección para la coordinación de la atención primaria, se está elaborando una estrategia de atención comunitaria, que va vinculada a 358 plazas de nueva creación en los próximos años en atención primaria de Osakidetza. Para la definición de dichas plazas, se han tenido en cuenta, criterios más allá de las consultas con cupos más elevados, como es el índice MEDEA (índice de privación). El índice de MEDEA está compuesto por una selección de diversos indicadores socioeconómicos simples, con el que se elabora un índice de privación para el estudio de las desigualdades socioeconómicas en salud. Por ello, y con el fin de aumentar los RRHH en aquellas zonas menos desfavorables, se ha incluido este índice.

Desde Osakidetza se está realizando un diagnóstico sobre los diferentes abordajes que se realizan desde las OSIs en cuanto al **manejo del dolor**. En este diagnóstico se solicita información para conocer la medida en la que la perspectiva de género está siendo tomada en cuenta en dichas actuaciones.

A partir del diagnóstico se contarán en un futuro con los siguientes indicadores:

- Nº de organizaciones que incluyen en sus planes estratégicos o de gestión la perspectiva de género en el abordaje al dolor.
- Nº de protocolos existentes en las organizaciones que contengan la perspectiva de género en su despliegue
- Nº de organizaciones que analizan los datos y proponen acciones de mejora en relación a la perspectiva de género.
- Nº de profesionales diferenciado por género que acuden a los programas de formación corporativos

La **fisioterapia de Atención Primaria** en un proyecto que pretende mejorar en cercanía a las personas, el dolor articular inespecífico. Síntoma que además sabemos que es más frecuente en las mujeres, que queda avalado con la participación más frecuente de mujeres en el tratamiento (64%). Este año 2022, se ha invertido en 14 plazas de fisioterapeutas de las cuales, hasta la fecha se han habilitado 8 en Bizkaia, y se pretenden habilitar el resto antes de final de año (2 de ellas en Gipuzkoa).

Tabla 22. Fisioterapia de Atención Primaria por sexo y territorio.

	Mujeres	Mujeres %	Hombres	Hombres %	Total
TH ARABA	647	63%	378	37%	1025
TH BIZKAIA	114	71%	46	29%	160
TH GIPUZKOA	0	0	0	0	0
TOTAL EUSKADI	761	64%	424	36%	1185

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).

6. 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 han actualizado diferentes abordajes relativos a:

- Ansiedad: Abordaje distintas etapas de la vida (incluye embarazo). Además, incluye perspectiva persona cuidadora en el apartado, como cuidar y acompañar, también en agorafobia.
- Depresión: Abordaje distintas etapas de la vida (incluye depresión perinatal). Además, incluye perspectiva persona cuidadora en el apartado denominado como cuidar y acompañar.
- Suicidio: incluye perspectiva de duelo tras la pérdida por suicidio en el apartado denominado supervivientes. Tb el de acompañamiento en el denominado “ayudar a otra persona”
- TLP: incluye perspectiva persona cuidadora en el apartado denominado como cuidar y acompañar.
- Trastorno bipolar 07/07/2022. incluye perspectiva persona cuidadora en el apartado denominado como cuidar y acompañar.

Se avanzará en la salud bucodental en el embarazo y la actualización en los contenidos referentes al alcohol, la salud y el bienestar, la esquizofrenia, el trastorno de la conducta alimentaria y los trastornos del sueño.

Se incorpora material multimedia para el cribado del cáncer de cérvix, infección por VPH, cuidados y colposcopia.

Se seguirán incorporando nuevas herramientas en 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 seguirán reforzando, 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.

Así mismo, 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%.

Respecto al programa de **cribado de cáncer de mama** a lo largo del 2022 se aborda la sustitución de 13 nuevos mamógrafos por equipos de última generación. En una segunda fase, entre los años 2023 y 2024, está previsto que se sustituyan la totalidad de los equipos que aún no cuentan con tomosíntesis; es decir, quedarían por sustituir 4 mamógrafos, ya que actualmente hay 3 equipos que sí disponen de esta última tecnología. De esta forma, para 2024 todo el equipo de mamógrafos de Osakidetza, un total de 20, podrá realizar mamografías digitales de última tecnología.(Fuente: irekia.euskadi.eus).

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 aprobó 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.

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 2023, 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. Diseñar y desarrollar el Plan de Formación Anual en VG y Género y Salud, con el reto de irlo adecuando a cada perfil profesional y nivel asistencial.
- 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 2023, Osakidetza se compromete a realizar, las acciones programadas en el Programa operativo anual 2023, 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.

ACTUACIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hay acciones programadas para 2023 en cada dimensión de las que consta el Plan de Igualdad. A continuación, se destacan las acciones principales por cada dimensión:

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

- Diagnosticar los estereotipos de rol asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos.
- Realizar una primera lectura del presupuesto de Osakidetza desde la perspectiva de igualdad de género, que englobe tanto a la Dirección General, como a las organizaciones de servicios.
- Sensibilizar y formar en diversidad a la plantilla.

Contra la brecha salarial:

- Realizar un análisis de la evolución del salario bruto medio de las mujeres en comparación con el de los hombres y de la previsión de su evolución por categorías y plantilla.
- Analizar las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos directivos de Osakidetza y promover medidas para eliminarlas.
- Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada.

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

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

- Colaborar en establecer medidas para favorecer la presencia de las mujeres como autoras de artículos de investigación publicados en revistas de prestigio internacional, en línea con las políticas de investigación e innovación responsable.
- Estudio de medidas para facilitar la reincorporación a la investigación tras periodos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.
- Análisis de trabajos de investigación existentes en estas áreas: género como determinante de la salud, enfermedades específicas o enfermedades de mayor prevalencia en las mujeres.
- Promover la presencia proporcional de mujeres que participan y que lideran actividades de innovación en Osakidetza.
- Crear colaboraciones con instituciones, entidades, escuelas y facultades de universidades para conocer y compartir acciones innovadoras en materia de igualdad.

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 2023 en:

- Impulsar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción de la salud.
- Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso y uso a las consultas de atención sanitaria: analizar las diferencias.
- Incorporar el enfoque de género en el proceso de medida de la satisfacción de pacientes y personas usuarias, así como en los indicadores y en el análisis de resultado.
- Analizar las quejas y reclamaciones recibidas con enfoque de género para detectar y corregir posibles desigualdades en la atención.

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, así como, progresivamente, en las memorias anuales de cada organización de servicios.
- Introducir en las encuestas variables de carácter sociodemográfico que faciliten el enfoque de género de los resultados.
- Implementar medidas de mejora en la cobertura de los programas de cribado de cáncer de mama y de cáncer de cérvix, siguiendo las directrices del Departamento de Salud.
- Mejorar en la atención a la menopausia, dirigida a minimizar los efectos en la salud que pueda derivarse de su sintomatología.
- Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos.

AVANCES RESPECTO AL 2022:

1. Se ha desplegado en todas las organizaciones el I Plan de igualdad para mujeres y hombres en Osakidetza (2021-2024).
2. EL modelo de gestión está implementado. Las **estructuras de gobernanza del plan están desplegadas y funcionando correctamente. Se llevan a cabo las labores de ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Osakidetza 2021-2024.**
3. Se ha desplegado y formado en la herramienta para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a personal de, entre otras:
 - 20 Comisiones Igualdad de las Organizaciones de servicio
 - 25 Referentes de Igualdad (una persona por organización y dos en las organizaciones grandes)
4. En cuanto a la **formación** se ha realizado:
De enero a julio 2022, se han formado un total de **5.261 personas**, de las cuales el **88%** son mujeres, sobre igualdad, violencia de género y género y salud.
 - Formación básica en Igualdad a toda la plantilla (on line y presencial progresivamente). (ediciones euskera/castellano)
 - Formación en Masculinidades (ediciones euskera/castellano)
 - Formación específica a las personas componentes de los órganos de la estructura en Igualdad, (curso en Gestión del Plan de Igualdad). Programado para el periodo comprendido desde octubre hasta noviembre (aproximadamente 150 personas).
 - Formación en Violencia de Género.
 - Formación en Salud y género
 - Jornada sobre abordaje del Dolor en Osakidetza: Dolor y Género

Presupuesto estimado aproximado formación: 50.000 €

5. Se han puesto en marcha canales 24 horas para la comunicación de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (web/teléfono). Se ha hecho su correspondiente difusión <https://www.osakidetza.euskadi.eus/servicios-on-line/-/protocolo-frente-al-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-osakidetza/>
6. Se han elaborado y difundido trípticos sobre el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en todas las organizaciones.
7. **Los órganos para la aplicación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo**, 21 Asesorías Confidenciales y 1 Comisión de investigación, han comenzado con la aplicación del protocolo.
8. Se ha elaborado el **programa operativo anual 2022**, 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).

ACTUACIONES PREVISTAS DENTRO DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”

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.
- 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.
- 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.
- Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos.
- Establecer protocolos específicos de actuación en diferentes aspectos priorizados dentro de la intervención asistencial a mujeres en esta situación, así como a sus hijos e hijas.

10. DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

El *DECRETO 18/2020*,⁴⁸ 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 4,5% del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	
PRESUPUESTO ⁴⁹ :	562.236.023 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
1411. Administración de Justicia	
1412. Justicia	
1413. Instituciones penitenciarias	
3111. Estructura y Apoyo de Igualdad, Just. y Pol. Soc.	
3122. Inmigración	
3123. Servicios Sociales	
3124. Política Familiar y Comunitaria	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	
GOGORA - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	

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. Aprobada la modificación de la Ley Vasca para la Igualdad y a la espera de la elaboración de un nuevo plan para la CAE, el VII

⁴⁸ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴⁹ Ver explicación en página 36.

Plan es el marco de referencia de las políticas de igualdad de la CAE. El año 2023 se aprobará el nuevo Plan de Legislatura para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento.

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 **II 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 duplicó 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 desarrollará el 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.

Desde la Dirección de Familias e Infancia se está implementando de forma experimental un proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias en el Territorio Histórico de Araba. En ella, se prevé ofrecer un servicio especializado e integrado por todos los sistemas (judicial, sanitario, servicios sociales...) en un único entorno amigable. Además, se está desarrollando la «Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025)» como una herramienta para construir una mirada compartida sobre la violencia hacia la infancia y adolescencia, que facilite articular toda esa experiencia, el conocimiento acumulado y los esfuerzos que agentes múltiples realizan cada día para avanzar en una misma dirección.

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 2023 las siguientes actuaciones:

- Mantener el presupuesto de 30.000 euros de la unidad de igualdad
- Implementar el Plan de legislación para la igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento
- Desarrollar el plan formativo en materia de igualdad del Departamento
- Desarrollar el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia
- Diseñar el Plan para la igualdad de la administración penitenciaria
- 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 y la Estrategia Vasca con las Personas Mayores
- Evaluar el IV Plan Interinstitucional de Familias y diseñar el V Plan Interinstitucional de Familia
- 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

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 2023:

- 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 2023 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 en el que se trabajó en 2022 y se seguirá trabajando en 2023. 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 de Euskadi. El presupuesto correspondiente a dichos servicios ha sido el siguiente:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género
- 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 y Emakunde.
- 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 la Violencia Machista en Bizkaia. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.
- Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias, fase experimental en el Territorio Histórico de Araba. En ella, se prevé ofrecer un servicio especializado e integrado por todos los sistemas (judicial, sanitario, servicios sociales...) en un único entorno amigable. Las víctimas de esta violencia son, en un alto porcentaje, niñas.
- «Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025)» como una herramienta para construir una mirada compartida sobre la violencia hacia la infancia y adolescencia, que facilite articular toda esa experiencia, el conocimiento acumulado y los esfuerzos que agentes múltiples realizan cada día para avanzar en una misma dirección. En la medida en la que se consiga erradicar esa violencia, esas futuras generaciones serán menos violentas.
- 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.
- 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 colaboración** con 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.
- Por otro lado, se redimensionará presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al **Programa Gakoa**.

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir **“Reducir la brecha salarial”**, el Departamento participará durante el 2023 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
- Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable: estudio sobre experiencias en acreditación y certificación y sobre la efectividad de las medidas de conciliación en empresas.
- Línea subvenciones específicas para la elaboración de estudios y apoyo a la implantación de programas de conciliación corresponsable en PYMES.
- Línea de ayudas a empresas para cofinanciar la contratación de asistencia técnica para el diseño de diagnóstico y posterior Plan de Conciliación.
- Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar: durante 2023 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 en los cuidados y la conciliación. 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 promocionar la conciliación corresponsable, tanto en el colectivo empresarial como entre los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se volverá a realizar la convocatoria de ayudas a empresas interesadas en realizar diagnósticos y posteriores **Planes de conciliación**, siempre garantizando que junto a la conciliación se promueva la igualdad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Finalmente, se prevé seguir trabajando en la **sensibilización social** sobre la importancia de los cuidados como eje para el mantenimiento de la vida, sobre la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y labores domésticas y sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones** relevantes del Departamento, durante el 2023 desarrollará:

- **Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación:** durante el 2023, 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.
- 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.)
- 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..
- 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.

- **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:
 - o Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades.
 - o Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social.
 - o Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social.

Mediante estas líneas de subvenciones se han financiado proyectos de intervención asociativa con asociaciones de mujeres gitanas, con mujeres en situación de exclusión social, proyectos en el ámbito de la prostitución, proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales, proyectos sobre temas varios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, entre otros.

- **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.
- **Servicio de Teleasistencia**
- Desarrollo de la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico entre cuyos objetivos se encuentra el diseñar los apoyos para la construcción de los proyectos de familia y las ayudas a la natalidad en el nivel en que se encuentran los países que mejores resultados ofrecen en nuestro entorno para lograr un cambio de tendencia de un escenario de declive demográfico a un escenario de recuperación demográfica. Por ello, se desarrollarán ayudas a las familias con hijas e hijos y mejora de las ayudas a la conciliación teniendo muy en cuenta la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres para que, por un lado, que las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales y, por otro, se alcance el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados realizado fuera y dentro de los hogares: 167.830.500 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...).
- 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.
- Continuar con la asistencia técnica de **BILTZEN**, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural.
- Apoyar a la comisión de igualdad creada en el marco del **Foro Vasco para la integración social de inmigrantes**.
- Subvenciones para la gestión y funcionamiento del **centro de acogida temporal ampliada y experimental a personas migrantes** en Euskadi (Olakueta Etxea, Berriz).

EMAKUNDE

Emakunde⁵⁰ 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.

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:**

⁵⁰ 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/>

- **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.**

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

El despliegue de ambas estrategias se materializará en los objetivos estratégicos que integran el Plan de Emakunde y que concretan la actuación para el 2023. Estos objetivos estratégicos se estructuran en dos niveles diferentes. Por un lado, están los objetivos considerados prioritarios, que permitirán afrontar los retos de carácter prioritario y por otro lado, están los objetivos generales que dan continuidad y consolidan las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad por este Instituto. Además, comparten con los objetivos prioritarios el hecho de que buscan generar las condiciones para cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación y discriminación de las mujeres a través de un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno, del empoderamiento de las mujeres, de la transformación de las economías y de la organización social para garantizar derechos y de la eliminación de la violencia machista contra las mujeres, y que se detallan en el apartado tercero.

A continuación, pasamos a identificar los cuatro objetivos prioritarios para Emakunde, que se vinculan con los compromisos recogidos en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura y que se corresponden con cada una de las áreas de intervención del VII Plan para la Igualdad:

- **LIDERAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA CAE** mediante el impulso a la aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Erradicación de la violencia machista contra las mujeres y la promoción del cumplimiento de los mandatos previstos en la misma y/ o mediante la elaboración del VIII Plan para la Igualdad.
- **PROMOVER EL COMPROMISO Y PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL CON EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:** donde se ubican gran parte de las actuaciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres. 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.
- **REFORZAR Y CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN INTERINSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES:** entre las diversas acciones que se llevan a cabo para contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y a mejorar en la prevención , la detección y la atención, debemos destacar que a partir de la actualización del II Acuerdo de Coordinación Interinstitucional 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.

- **LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS ECONÓMICO Y SOCIAL:** se dará continuidad al objetivo de eliminar la BRECHA SALARIAL, mediante el diseño, la coordinación y el seguimiento de la Estrategia para reducir la brecha salarial en Euskadi 2021-2025.

Por su carácter central y preferente, estos objetivos prioritarios concentran una parte importante del trabajo y de los recursos de Emakunde y su desarrollo, además, es objeto de seguimiento específico por parte de la Comisión Interdepartamental.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se exponen los objetivos del Plan de acción de Emakunde para el 2023 y el presupuesto asignado para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el **Plan contra la Brecha Salarial**. El resto de las actuaciones que componen estos objetivos globales se especifican en el formulario P23-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.**

Para llevar a cabo el impulso, despliegue y coordinación de la estrategia para dar respuesta a las obligaciones previstas en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de violencia machista desde las instituciones públicas vascas, el programa cuenta con una dotación de **75.000€**.

- **Avanzar en la mejora de la gestión del Instituto y consolidar su compromiso con la sociedad y la sostenibilidad a través de la innovación, la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas, así como con la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.**

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 **66.093€**.

- **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.**

Tiene como objetivo 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. Para desarrollar este objetivo se cuenta con una dotación específica de **25.000€**.

- **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.**

Para asesorar y apoyar técnicamente a las instituciones públicas vascas en la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas y, en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos, Emakunde destina un presupuesto específico de **18.000€**.

- **Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE.**

Para el desarrollo del impulso de la coordinación de la Comisión Interinstitucional y de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como para 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. Cuenta con un presupuesto de **10.000€**.

- **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 **538.400€**, 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; así como el apoyo económico a aquellas actuaciones dirigidas a visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida.

- **Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos.**

Este objetivo cuenta con un presupuesto de **2.434.304€**, que se reparte en actuaciones dirigidas a:

Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia y el plan operativo de acciones para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi, dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial.

Desarrollar el PACTO DE PAÍS por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres en el marco del proyecto Generation Equality desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.

Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de información y sensibilización social orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres, como las campañas del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, la de 25 Noviembre Día Internacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, para el impulso de transformación de la organización social para la igualdad se tiene previsto realizar 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.

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 2023 de **972.000€**.

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

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

Tras la actualización del II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE, se tiene previsto el desarrollo de la implantación del mismo.

Fortaleciendo la colaboración con las asociaciones de mujeres víctimas/supervivientes de violencia machista.

Por último, tal y como hemos señalado anteriormente Emakunde tiene como objetivo, de carácter prioritario para 2023, **eliminar la brecha salarial**.

A continuación, recogemos las acciones para desarrollar la Estrategia y el Plan de actuación para eliminar la brecha salarial que se tienen previstas llevar a cabo por el Instituto:

- 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, y mediante la colaboración con la Federación de Empresarias y Directivas de Euskadi.
- 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 genero 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:**

Por un lado, el ejercicio 2023 se está previsto continuar con el desarrollo 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.

Para llevar a cabo esta actuación, Gogora tiene previsto otorgar una subvención nominativa a la Universidad el País Vasco para el desarrollo del citado informe, por importe de 191.160 euros.

Por otro lado, en cuanto al Proyecto de construcción del pabellón permanente “Espacio expositivo Gogoragunea”, cabe destacar que para dicha contratación se utilizarán los pliegos armonizados los cuales recogen y valoran la perspectiva de género. El importe recogido en los presupuestos para esta contratación asciende a 1.373.495,69 euros.

- **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.

El presupuesto estimado para estas actuaciones en el ejercicio 2023 asciende a 120.000 euros.

- **Programa de subvenciones**

Gogora anualmente convoca subvenciones de concurrencia competitiva, cuyas bases están diseñadas con perspectiva de género, de tal forma que las solicitudes que se realizan con perspectiva de género tienen una mayor valoración. A continuación, se listan las 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 18/2020,⁵¹ 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 24. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
PRESUPUESTO ⁵² :	360.537.857 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	
4512. Deportes	
4513. Promoción de la Cultura	
4514. Patrimonio Histórico Artístico	
4515. Medios de Comunicación Social	
4711. Política Lingüística	
5414. Fondo de Innovación	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeskaldunizazioa	
4713. Inst. Alfabetización y Reeskaldunizazioa Adulto	
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
EITB - Euskal Irrati Telebista	

El 53% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista. No ha determinado la relevancia al género de sus actuaciones.

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

⁵¹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵² Ver explicación en página 36.

El Departamento de Cultura y Política lingüística acaba de aprobar su Plan para la igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2022-2024. En este plan se recoge la estrategia general que el Departamento va a seguir en los próximos tres años y para ello se basa en los compromisos de Gobierno para la Legislatura XII, en la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres así como en el VII Plan de igualdad de mujeres y hombres de la CAE.

En este sentido el Plan de igualdad del Departamento recoge un análisis de las desigualdades de género que se dan en el ámbito de la actividad física y Deporte, la cultura, el patrimonio y el euskera. Y recoge objetivos estratégicos a nivel sectorial que impactan en los ejes que estructuran las políticas de igualdad en la EAE:

- Buen Gobierno
- Empoderamiento de las mujeres
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos
- Vidas libre de violencia contra las mujeres

BUEN GOBIERNO

En cuanto al primer eje relativo al buen Gobierno, el Departamento ha establecido 13 objetivos estratégicos. Entre estos cabe destacar la incorporación de tres nuevos objetivos en consonancia con las nuevas disposiciones generales aprobadas en la Ley 4/2005, de 3 de marzo, para la igualdad: por un lado, la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3.15). Y por otro lado, el mandato de promover políticas relacionadas con la identidad sexual y/o de género y la orientación sexual (artículo 3.8).

- Objetivo 9. Incrementar, impulsar y fortalecer con Emakunde el número de espacios de coordinación, iniciativas y proyectos que aúnan las políticas de igualdad y las de normalización lingüística.
- Objetivo 10. Integrar la perspectiva de género en los planes de normalización que se desarrollen a través del Departamento.
- Objetivo 11. Integrar la perspectiva de género y la diversidad sexual en la actividad administrativa y en las políticas públicas del Departamento.

En relación al objetivo 9 y 10 hay que señalar que en los últimos años la Viceconsejería de Política Lingüística ha realizado un gran esfuerzo para incorporar la perspectiva de género en las políticas de promoción del euskera. En esta línea de trabajo, entre las acciones más destacadas se encuentran las siguientes: creación dentro del Consejo Asesor del Euskera (CAE) de la Comisión de Género y Lenguaje; celebración de las jornadas de euskera y feminismo en 2020 y la creación de una nueva convocatoria de ayudas (BERDINTZEN) para la realización de trabajos de investigación sobre género y euskera.

Además en la propia Dirección de servicios del Departamento de Cultura y Política Lingüística se han impulsado estrategias e iniciativas para la coordinación y fortalecimiento de las políticas de igualdad y las políticas de normalización lingüística dentro del Departamento. Entre las iniciativas se ha creado un grupo de trabajo para la incorporación de cláusulas de igualdad y de promoción del euskera en los contratos; se han elaborado las directrices del lenguaje inclusivo de euskera y el castellano del Departamento de Cultura y Política Lingüística y se ha creado un protocolo de acogida del personal en el que se explican las políticas de igualdad y las políticas de normalización lingüística.

En el 2023 se quiere seguir profundizando en el fortalecimiento de ambas políticas a través de actuaciones que se recogen en el siguiente apartado de este informe.

En relación al objetivo 11. Hay que señalar que el Departamento ya ha iniciado durante 2022 una línea de trabajo en este sentido y en la que quiere seguir trabajando en 2023. Los días 14, 15 y 21 de junio de 2022 la Unidad de Igualdad en colaboración con la Dirección de Diversidad y Familia del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales organizó cuatro sesiones sobre Diversidad de sexo y género, cuyo objetivo principal era: conocer el marco conceptual y jurídico relacionado con la diversidad sexual y de género y los derechos de las personas LGTBI y analizar las posibilidades y barreras para incorporar este enfoque en las políticas públicas y en la actuación administrativa del Departamento.

Además de estos nuevos objetivos este Departamento considera estratégico continuar formando y capacitando en materia de igualdad al personal técnico y político.

EJE I: Empoderamiento de las mujeres

En cuanto a este eje queremos señalar que el Plan de igualdad departamental recoge 13 objetivos estratégicos dentro del mencionado eje, con la finalidad de incidir en el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos del deporte y la actividad física, la cultura, el patrimonio y el euskera. Queremos destacar de manera específica que el Departamento va a trabajar en 2023 en los siguientes objetivos dentro de este eje, en los cuales ha planificado actuaciones y ha consignado presupuesto específico:

- Objetivo 15. Construir el marco teórico, el discurso, los foros de discusión y el conocimiento que servirá de base para conciliar el conocimiento y las prácticas en torno a las políticas de igualdad (feminismo) y la política lingüística (euskalgintza).
- Objetivo 16. Incrementar la presencia de las mujeres en los subsectores masculinizados de la creación y la cultura.
- Objetivo 17. Incrementar (reforzar) el número de asociaciones de mujeres en el ámbito creativo y cultural y el número de asociaciones que apuestan por la igualdad.
- Objetivo 20. Promover la integración de la perspectiva de género y el cambio de valores en las políticas deportivas.

EJE II: Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos

En cuanto a este eje, señalar que el departamento recoge 2 objetivos para desarrollarlo. Destacamos aquellos objetivos que se desplegarán de manera más intensa en el 2023:

- Objetivo 25. Incrementar el número de empresas de industrias culturales que cuentan con plan de igualdad o que inician un proceso de cambio hacia una cultura igualitaria.
- Objetivo.26. Tener en cuenta las necesidades de conciliación y cuidados en todos los servicios y recursos (formación, becas, ayudas) que la Dirección de Actividad Física y Deporte y Basque Team prestan a las y los deportistas de alto nivel, deportistas, personal técnico y entrenadoras y entrenadores.

EJE III: Vidas libres de violencia contra las mujeres

El Plan de igualdad Departamental recoge 3 objetivos estratégicos en el marco de este eje. Para el ejercicio 2023 se prevé intensificar las actuaciones en estos tres:

- Objetivo 28. Incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en festivales, industrias culturales y espacios culturales.
- Objetivo 30. Incrementar el número de personas y entidades deportivas que conocen el servicio Zure Taldekoak Gara
- Objetivo 31. Incrementar el número de investigaciones sobre violencia sexista y sexual en el deporte.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En relación a las actuaciones más relevantes del Departamento para 2023 destacamos en este apartado aquellas más acordes a los compromisos estratégicos del Gobierno Vasco en materia de igualdad: vida libre de violencia contra las mujeres y las actuaciones contra la brecha salarial. Así mismo incluimos aquellas que consideramos más relevantes en análisis del impacto presupuestario y la incorporación de la perspectiva de género en la planificación del Departamento.

Vidas libres de violencia contra las Mujeres

En el marco de este compromiso el Departamento de Cultura y Política Lingüística desarrollará durante 2023 dos actuaciones relevantes en dos de sus áreas de intervención: en el ámbito del deporte y en el ámbito de la cultura. En este sentido la Dirección de Actividad Física y Deporte reitera su compromiso con la erradicación de los casos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo. Para ello continúa trabajando en la ampliación, el refuerzo y la difusión del servicio ZURE TALDEKOAK (60.000€) el servicio que atiende casos de violencia en el ámbito deportivo; en el estudio sobre acoso sexual y abuso sexual y acoso por razón de sexo en

el deporte en Euskadi (14.623,30€); y en el impulso de los protocolos de atención en materia de acoso sexual y sexista en el deporte, a través del desarrollo de un marco jurídico sobre la materia.

En cuanto al ámbito de la Cultura se trabajará en iniciativas de formación y sensibilización contra la violencia de género en el marco de las actividades culturales (15.000 €).

Brecha salarial

En relación a este compromiso Basque team con presupuesto de la Dirección de Deportes y Actividad física impulsa un programa de inserción laboral a deportistas de alto nivel. En el 2023 se prevé realizar una acción positiva con mujeres deportistas, trabajando de forma específica en su inserción laboral en empresas (15.000 €). Además desde Basqueteam se trabajará desde el programa “Baloreetan BAT” con diferentes agentes del sector en el cambio de valores hacia la igualdad y la ruptura de estereotipos de género en el ámbito deportivo. Entre sus actuaciones destacan actuaciones como visibilizar las necesidades de cuidado y conciliación de las y los deportistas del equipo BAT. Y trabajar el cambio de valores con hombres (deportistas y técnicos), para la asunción de las tareas de cuidado y conciliación con el deporte (15.000 €).

Actuaciones relevantes en materia de igualdad o inclusión de la perspectiva de género

- Actuaciones relevantes en el marco del programa Estructura y apoyo (4511)

Este Departamento considera de carácter estratégico continuar capacitando y sensibilizando en materia de igualdad a su personal y a los cargos del departamento. En este sentido la unidad de igualdad organiza anualmente acciones de sensibilización, formación y reflexión a lo largo de todo el año en temáticas transversales al Departamento: estadísticas, lenguaje inclusivo, igualdad en la contratación pública. El presupuesto para el impulso de estas actuaciones y el desarrollo del Plan de igualdad durante 2023 es de (15.000 €). Se incluye en este presupuesto la adecuación a la modificación de la Ley 4/2005 para el protocolo de acogida en materia de igualdad al personal nuevo del Departamento, así como el calendario y los folletos de sensibilización que la unidad de igualdad publica anualmente dirigidos al personal del Departamento.

Otra de las actuaciones transversales relevantes en el programa de estructura y apoyo, por el impacto que los contratos públicos pueden tener en las empresas y específicamente en la sociedad es la ya mencionada comisión técnico política en materia de contratación de igualdad cuyo objetivo es analizar los grandes contratos del Departamento e incorporar a los mismos la perspectiva de género y la de normalización del euskera.

Entre las actuaciones a destacar también se encuentran las actuaciones relativas a fortalecer las políticas de igualdad de mujeres y hombres y las de normalización lingüística en el Departamento.

Finalmente hay que señalar que se pretende seguir trabajando durante 2023 en la incorporación de la perspectiva de diversidad de género y sexual en el marco de las políticas de igualdad del departamento y su actividad administrativa, con actuaciones de formación y sensibilización del personal en la materia.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de promoción de la cultura (4513)

En este programa hay que destacar el trabajo que se está desarrollando para incluir la perspectiva de género en las operaciones estadísticas oficiales (Banco de datos, Industrias culturales y creativas, Financiación pública en cultura, Hábitos culturales, Prácticas y consumo, Archivos) del Observatorio Vasco de Cultura. Desde inicios de 2022 se está trabajando con profesorado de la UPV/EHU experto en la materia en la adecuación de las operaciones del observatorio y en el desarrollo de nuevos indicadores de género que permitan un mayor conocimiento de las desigualdades que se dan en el ámbito cultural (15.000 €). En esta línea de conocer las brechas en el sector se va a impulsar un análisis en el marco de la plataforma Kultuklik, en el que persigue analizar el grado de visibilidad de las obras de mujeres en el sector cultural (15.000 €).

Otra de las actuaciones relevantes en este programa la puesta en marcha de una aplicación para impulsar planes de igualdad en el sector de las industrias culturales a través del proyecto Basque District of Culture and Creativity (18.000 €). En este proyecto se ofrece a las empresas del sector el asesoramiento para llevar a cabo procesos de cambio organizacional a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Además hay que señalar que en la convocatoria de creación en el ámbito cultural están establecidas cuotas para mujeres creadoras que ascienden a 126.000 € y en el resto de las convocatorias de subvención en el ámbito cultural se aplican también cláusulas de igualdad.

Finalmente otras de las actuaciones más importantes que se persiguen en el ámbito de este programa es el apoyo a las asociaciones de mujeres del sector cultural y el impulso de productos culturales creados por mujeres. En este sentido desde la Dirección de promoción de la Cultura se apoya el programa NOKA (50.000 €). Se trata de un programa de mentoría para mujeres directoras audiovisuales creado hace 4 años. De cara a 2023 se pretende crear NOKA Industry para trabajar las competencias industriales con mujeres creadoras. Otro de los programas que se impulsan desde la dirección es el programa AUKERA (Programa de mentoría para realizar su primer cortometraje a alumnas de audiovisuales) (30.000 €),. Este programa es gestionado por la asociación de mujeres del audiovisual (H)EMEN y financiado por la Dirección de promoción de la cultura.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de patrimonio cultural (4513)

En este programa hay que destacar la contratación de un estudio que pretende realizar una investigación sobre exhaustiva para visibilizar a las mujeres en los fondos públicos (15.000 €).

Además, desde este programa se seguirá trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias relativas a patrimonio, museos, archivos de la Dirección de Patrimonio Cultural.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa política lingüística (4711)

Desde la pasada legislatura la Viceconsejería de Política Lingüística está trabajando en la integración de la perspectiva de género en sus políticas e impulsando espacios de reflexión en torno a la incidencia del género en el euskera así como en la creación de espacios donde las políticas de igualdad y de normalización lingüísticas puedan establecer un dialogo como políticas transversales y fortalecerse conjuntamente.

Durante el 2023 se continuará con el trabajo iniciado, fortaleciendo los proyectos impulsados hasta ahora, tales como; la Comisión de Género y Lenguaje (dentro del Consejo Asesor del Euskera de la CAE) (20.000 €); la convocatoria de ayudas (BERDINTZEN) para la realización de trabajos de investigación sobre género y euskera (30.000 €); el proyecto GERUZAK: un programa audiovisual para trabajar el feminismo, sociolingüística, cultura y socializar el pensamiento crítico entre las y los jóvenes (45.000 €).

Además se trabajará de forma específica en colaboración con la técnica de igualdad del Departamento en la inclusión de la perspectiva de género en proyectos estratégicos para la Viceconsejería, tales como el proyecto de transmisión del euskera, ARIGARA y BIKAIN.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de Deportes (4512)

La Dirección de actividad física y Deportes tiene reservado un presupuesto de 90.000€ para el desarrollo de su plan de gestión anual. En el marco de este plan, está previsto realizar un análisis desde la perspectiva de género de los servicios y programas de la Escuela vasca de Deporte, así mismo se prevé trabajar en jornadas, formación y actuaciones de sensibilización dirigidas a agentes del sector; federaciones, clubs, etc..

El Consejo Superior de Deportes del Ministerio de Cultura ha concedido además a la Dirección de Actividad física y Deportes un fondo para la Promoción de la Igualdad en el deporte por un importe de 814.853,43 €.

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.

Por otro lado con respecto a los compromisos asumidos en la Agenda Estratégica del Euskera 2021-2024 HABE debe de aportar en el compromiso de incrementar el conocimiento del euskera y, sobre todo, incidir en los ámbitos socioculturales, económicos, digitales y en el sector público.

En cuanto a la planificación general de igualdad, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco acordó en el 2021 las directrices para la elaboración de los planes departamentales para la igualdad de legislatura previamente presentadas por Emakunde. El Plan para la Igualdad para la XII Legislatura de HABE ha sido diseñado en 2022 tomando como marco de referencia el Programa de Gobierno de la legislatura y el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE que sigue vigente. Plan. Asimismo, cabe señalar que en el año 2022 HABE ha comenzado a participar en la renovada Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco, donde presentó las líneas maestras de la planificación de la legislatura.

El plan para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2024 HABE ha establecido los objetivos estratégicos para los próximos años. Los objetivos prioritarios son los siguientes:

- Mantener la dotación presupuestaria para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Reforzar la Unidad Administrativa de Igualdad del organismo.
- Impulsar la formación en materia de igualdad del personal del organismo.
- Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, investigaciones y estudios que realice el organismo.
- Incorporar la perspectiva de género en el programa presupuestario de HABE y definir objetivos y acciones de igualdad.
- Incorporar el principio de igualdad en la normativa de HABE y poner en marcha procesos para dar a conocer las modificaciones de la ley para la igualdad.
- Inclusión y seguimiento de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales calificadoros y, en general, en los órganos colegiados de decisión.
- Promover la visibilidad de las mujeres, el reconocimiento de la igualdad y la sensibilización sobre las violencias contra las mujeres en los materiales didácticos que se dan para el aprendizaje del euskera para personas adultas y en la biblioteca.
- Promover actitudes y acciones a favor de la igualdad en el sector de la enseñanza del euskera para personas adultas en los euskaltegis.
- Incorporar la perspectiva de género en los exámenes de acreditación de los diferentes niveles de euskera HEOC.

El resto de objetivos son los siguientes:

- Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
- Promover la igualdad en la formación dirigida a la euskaldunización de personas adultas e incorporar la perspectiva de género.
- Incorporar la igualdad en la comunicación de HABA.
- Incrementar y reforzar las políticas de igualdad de HABA con Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y los agentes de igualdad del sector.
- Realizar una oferta que facilite la conciliación del alumnado a través de los modelos de aprendizaje para la euskaldunización de personas adultas.
- Contribuir a que HABA desarrolle y difunda la lengua y el género y el euskera y el género como ámbitos específicos de conocimiento.
- Promover la implantación de medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en las empresas y/o entidades que trabajan en el ámbito de la euskaldunización.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Teniendo en cuenta los datos señalados y la estrategia mencionada anteriormente, HABA 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 2023 priorizará las siguientes actuaciones:

- Garantizar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad y asignar para ello 25.000 euros.
- 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 técnico interdepartamental para la igualdad en relación con la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos del organismo.
- Potenciar la comunicación en material de igualdad y difundir en el seno del organismo las noticias en materia de igualdad a través del foro para la igualdad a través de la plataforma Ikasten.
- 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 HABA” al personal que se incorpore al organismo. Dicho documento habrá de ser actualizado con las novedades legislativas y de planificación. Por otra parte, se alimentará y actualizará el apartado web de la unidad de igualdad.
- Avanzar en la recogida de datos desagregados por sexo y su cruce con otras variables en la recogida y explotación de datos y los documentos generados en la enseñanza de euskera para personas adultas.
- Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación y en las campañas de la organización.

Actuaciones sectoriales:

- Realizar el análisis desde la perspectiva de género de las pruebas de acreditación de los distintos niveles de euskera y elaboración del informe correspondiente.
- Prever sesiones específicas en materia de igualdad de género en la organización de las sesiones formativas del año 2023.
- Promover la igualdad en todas las secciones del portal IKASBIL. (dokuteka, ejercicios, biografías)
- Alimentar la sección Igualdad en la sección Didakteka del portal IRASBIL.
- Promover la visibilidad de las mujeres y la igualdad en la elaboración de los materiales didácticos dirigidos al aprendizaje del euskara de las personas adultas.
- En las secuencias didácticas o cuando así se requiera se recibirá informe o asesoramiento de la unidad de igualdad.
- 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.

- Participar en el trabajo técnico que se realizara en el grupo de políticas públicas (dependiente del ámbito lengua y género) promovido desde la Viceconsejería de Política Lingüística.
- En el trabajo que la Red de Lectura Pública de Euskadi está desarrollando en torno a los objetivos de la agenda 2030, trasladar a los servicios de la biblioteca de HABE el trabajo que se realiza en torno al objetivo ODS 5 (Igualdad de Género) y difundirlo internamente.
- Publicar artículos que exploren la relación entre la didáctica y el género en la revista Ehizpide.

Vidas libres de violencias contras 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 aprobó una nueva Orden por la que se regula el procedimiento en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. En el año 2022 la unidad de igualdad ha recibido formación especializada organizada por parte del Departamento de Gobernanza y Autogobierno. Se realizarán aquellas actuaciones que pudieran derivarse de esta Orden y se promoverá el conocimiento interno de este protocolo

Contra la brecha digital

- 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.

GRUPO EITB

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

Actualmente está en vigor el **III Plan para la Igualdad de hombre y mujeres de EITB (2019-2022)**. Es un plan de trabajo para cuatro años que mantiene mucho de los objetivos de los planes anteriores e incorpora, a su vez, nuevas perspectivas y ambiciones en respuesta a las demandas que sobre igualdad nos hacen llegar tanto la ciudadanía como quienes trabajan en EITB.

Como **grupo público de comunicación audiovisual, EITB quiere ser referente** y lo asumimos con responsabilidad. Se trata de impulsar el cambio en elementos profundamente arraigados en nuestra sociedad y cuyas causas y manifestaciones son multifactoriales, por lo que las actuaciones serán de largo recorrido y requerirán de alianzas con **otros agentes**.

Desde 2010 EITB cuenta con planes cuatrienales de igualdad elaborados tras un exhaustivo diagnóstico cualitativo y cuantitativo. Actualmente está en vigor el **III Plan para la Igualdad de hombre y mujeres de EITB (2019-2022)**.

De cara a la implementación del Plan para la Igualdad se ha definido una estructura de impulso y coordinación del mismo. Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, la Administración ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos, exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

Desde el primer plan de Igualdad, con el fin de reforzar la cultura de igualdad en todas las áreas y a todos los niveles, se ha reflejado la prioridad de plasmar los objetivos de igualdad en los documentos de alto nivel del grupo, aquellos que marcan desde “arriba” la estrategia a seguir. La estrategia a seguir, como el resto de las políticas corporativas, es **transversalizar en todas las áreas** el desarrollo de la política de igualdad bajo el paraguas de un único plan. Para ello se dotarán del presupuesto anual necesario. Este modelo de gestión permite asegurar y facilitar el desarrollo e implantación de los objetivos y la cultura por la igualdad.

- En este ámbito, a destacar en 2022 la aprobación de “**EITB 2030 ESTRATEGIA**” y el “**CONTRATO PROGRAMA 2022-2025**”, documentos que fijan las líneas estratégicas y las prioridades de EITB para los próximos años. En ambos documentos se recoge de forma transversal el compromiso expreso de EITB por la igualdad.

En cualquier caso, EITB cuenta con una **persona experta en género**, con formación en Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad de EHU-UPV (especializaciones en Empresa y en Administración pública). La responsable de igualdad de EITB forma parte del equipo directivo, y es la encargada de liderar el proceso de implantación del Plan y evaluar los resultados. El desarrollo de su actividad en este ámbito se enmarca en **Estrategia y Comunicación**, área que vela por desarrollar la misión de servicio público del EITB e impulsar, entre otros, la implantación de políticas transversales para todo EITB. Para desarrollar los objetivos en igualdad, cuenta, además, con apoyo de consultorías expertas. El presupuesto del área de Igualdad está destinado mayoritariamente a la consultoría externa. El resto del presupuesto asignado a igualdad será gestionado por cada área (Formación, Producción de ficción, Dirección de deportes EITB, etc.).

La consecución de los objetivos planteados en el III Plan para la Igualdad de EITB estará también en manos tanto de la Dirección como de la **Comisión de Igualdad**, de la que forman parte la dirección y representación sindical de todas las unidades de negocio.

Complementariamente, en el proceso de implantación en la parte referente a contenidos (Programa 5) se forman **grupos de trabajo** con un objetivo concreto como puesta en marcha de campañas o guías. Estos equipos están integrados por profesionales de distintas áreas de EITB con el fin de transversalizar el desarrollo de la política de igualdad. De estos grupos de trabajo han nacido, entre otras, la Guía para la informar sobre las agresiones sexuales o la campaña en torno al 8M “Berdintasuna da Helmuga”.

Remarcar que EITB en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de sus derechos, por lo que mantiene una posición de **tolerancia cero ante comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo** además de todas aquellos que conlleven algún tipo de discriminación directa.

EITB cuenta con un **Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo** que recoge la formación de una Asesoría confidencial que es la encargada de gestionar los posibles casos recogidos en el protocolo. A lo largo de estos últimos años de manera paulatina se ha incorporado al texto de los distintos convenios colectivos de EITB los actos y conductas de “acoso sexual y acoso por razón de sexo” como faltas graves o muy graves dentro del Régimen Sancionador (Capítulo IX.).

Como prueba de la transversalización de la igualdad en todos los procesos, en 2019, EITB realizó un análisis de riesgos psicosociales en el que se incluyeron aspectos relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En 2023 se realizará el **diagnóstico de situación de la igualdad de EITB y el nuevo plan de igualdad para los próximos cuatro años**. La elaboración de este nuevo plan responderá tanto en forma como en resultado a los requerimientos de la legislación actual vigente y los compromisos marcados por la “EITB 2030 ESTRATEGIA” y por el “Contrato Programa EITB 2022-2025”. El diagnóstico nos permitirá visualizar nuevos focos y objetivos en los que centrarnos

Actuaciones dirigidas a incorporar **la perspectiva de género en los contenidos**, a efectos del reparto presupuestario de 2023, EITB considera proyectos de gran interés para una dotación significativa específica:

- Adquisición de **derechos de deporte femenino** y un desarrollo de la producción y comunicación con tratamiento reforzado. Destacar, dentro de las prioridades estratégicas, la apuesta por potenciar la presencia de las mujeres en la información deportiva. Esto se ha traducido en una cada vez mayor presencia de las deportistas en los informativos diarios de todos los medios, retransmisiones de pelotas, fútbol, baloncesto, basket, balonmano, ciclismo, traineras, o deporte rural, entre otros.
- EITB seguirá apostando por la contribución a la igualdad a través de la ficción con **"Irabazi arte!"**. Serie en euskera dirigida a las y los jóvenes que recibió el **Premio CIMA TV FestVal de Vitoria-Gasteiz a la Igualdad 2022**. El jurado destacó que la serie juvenil de EITB promueve el empoderamiento femenino y la solidaridad entre las mujeres. Esta ficción despliega un interesante desarrollo transmedia para atraer a la audiencia joven a través de Instagram, su página web, el podcast y el cómic digital interactivo disponible en formato app.

Por otro lado, el jurado también subrayó la labor que lleva a cabo EITB en la promoción de la mujer, no sólo en ficción, sino también en otros géneros como el entretenimiento, el documental y la decidida apuesta por impulsar las retransmisiones y el deporte femenino.

- **"Ellas primero"** es un documental en el que las protagonistas son **cocineras vascas** de gran prestigio y que sin embargo no son conocidas por el público en general. Euskadi siempre ha presumido de contar con figuras de renombre en la cocina internacional que han permitido colocar a nuestro país como referente. Es sin embargo un sector muy masculinizado que no reconoce a mujeres cocineras cuyo papel ha sido y es importante en la cocina internacional. Hacer justicia con ellas será el objetivo de este documental.
- Respecto al **cine**, en 2022 EITB ha dado un paso importante para, a partir de ahora, **impulsar la presencia de las mujeres** a través de la firma de un convenio con asociaciones del sector audiovisual. El objetivo de este acuerdo se centra en favorecer el desarrollo y producción de proyectos de obras audiovisuales promovidos por mujeres. Para ello, EITB, por un lado, destinará a dichos proyectos el 40% de las cartas de interés, y, por otro lado, incrementará el importe de la Financiación Anticipada cuando el proyecto de Obra Audiovisual reúna alguna de las variables establecidas (la participación de mujeres en la producción).

12. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

El *DECRETO 18/2020*,⁵³ 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 25. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
PRESUPUESTO ⁵⁴ :	53.527.882 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	
7511. Turismo y Hostelería	
7612. Comercio Interior	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	

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

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género. El Índice de igualdad de Género se sitúa en 2017 en la CAE en 71,1 puntos sobre 100, una cifra por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos).

Para la determinación de las prioridades del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se ha realizado un cruce entre las iniciativas del Programa de Gobierno y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE poniendo foco sobre todo en las iniciativas y objetivos de ambos documentos que son competencia específica del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

⁵³ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵⁴ Ver explicación en página 36.

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

Cabe destacar que para la elaboración de la planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad. Además, para la elaboración del plan se ha activado un proceso participativo para la planificación en el que han participado todas las direcciones del departamento, así como Kontsumobide y Basquetour, organismos adscritos al mismo que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

En los objetivos del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo para esta legislatura se ha puesto 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 2022 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

- En base al diagnóstico realizado en el 2022 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y una vez detectadas las principales brechas, e identificadas las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género, se iniciará un proceso para desarrollar un “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Uno de los principales objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico. Esta iniciativa está 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 y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2023 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.

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.
- En relación con la formación impartida en el 2022 en el departamento sobre cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios público 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 seguirá trabajando en la integración la perspectiva de género en los presupuestos. Se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Se analizarán las estadísticas oficiales Departamentales para explotar e interpretar la información desglosada por sexo.

ÁMBITO SECTORIAL

- Turismo
En base al diagnóstico realizado en el 2022 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y una vez detectadas las principales brechas, e identificadas las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género, se iniciará un proceso para desarrollar un “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Uno de los principales objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico. Esta iniciativa está incluida en el Compromiso 41 - “Euskadi-Basque Country turístico seguro, sostenible y responsable”. El presupuesto para poner en marcha las líneas de intervención derivadas del diagnóstico es de 40.000 euros.

- Comercio

En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio 2022 se seguirá incorporando en la valoración de las solicitudes una puntuación máxima de 10 puntos sobre 100 puntos posibles, 50 en el contenido del proyecto, para la Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto:

- A. El proyecto se planifica, desarrolla y evalúa desde la perspectiva de género: hasta 5 puntos:
- i) Máximo 1 punto por considerar e incluir en la misión, visión y/u objetivos estratégicos de la entidad el favorecimiento de la igualdad de mujeres y hombres.
 - ii) Máximo 2 puntos por la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del proyecto y de forma transversal.
 - iii) Máximo 2 puntos por la medición y evaluación de las medidas de igualdad aplicadas.
- B. Por el desarrollo de acciones concretas en materia de igualdad a razón de 0,5 puntos por cada uno de los siguientes conceptos hasta un máximo de 3 puntos:
- i) Por la elaboración de un diagnóstico o análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres del sector en su ámbito de actuación en su proyecto o su inclusión como parte del proyecto.
 - ii) Por impartir algún curso de formación en materia de igualdad dirigido al sector o por incluir la perspectiva de género de manera transversal en las formaciones del sector promovidas por la entidad.

- iii) Por la elaboración y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente a las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género en el sector
- iv) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en el sector, de modo que se fomente un uso no sexista del lenguaje, que evite estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
- v) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en la entidad, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
- vi) Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas del sector de su ámbito de actuación.
- vii) Por incluir acciones que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, diferentes de las anteriores.
- viii) Por incluir acciones que impulsen y favorezcan el empoderamiento de la mujer y/o fomenten su implicación en los proyectos y/o intervengan a favor de la igualdad, diferentes de las anteriores.
- ix) Por realizar acciones en colaboración con una asociación de mujeres o una entidad cuya finalidad específica sea el favorecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres. N.º 149 miércoles 3 de agosto de 2022 BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO 2022/3516 (17/52)
- x) Por disponer del reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, expedida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer o por cualquier otra Administración Pública.
- xi) Por disponer de un plan de igualdad sin estar legalmente obligado a ello

C. Acreditación de que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante existe paridad de géneros entre sus miembros: 2 puntos si el porcentaje de mujeres es superior o igual al 40 %

KONTSUMOBIDE

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

La estrategia general del Organismo Autónomo tiene que ser entendida desde dos perspectivas de carácter transversal: el ámbito del consumo y la perspectiva de género. La interacción de ambos objetivos da como resultado una actuación del instituto en la defensa de los derechos de las personas consumidoras y usuarias en diferentes ejes de actuación, pero que tienen todos de base la perspectiva de género integrada de forma sistemática.

Desde la perspectiva del Buen Gobierno cabe señalar que el plan de igualdad está definido 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, entendiendo que dicho colectivo puede encontrarse en determinados contextos incluido en el concepto de personas vulnerables a las que el ámbito del consumo quiere otorgar especial protección; 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 definidas para el organismo para el ejercicio 2023 deben impulsarse acciones en:

- 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 mejora de la relación con la ciudadanía y su visibilidad ante ésta será uno de los retos de Kontsumobide en 2023. En este sentido, y sin perder de vista el objetivo esencial del Instituto - dar una rápida respuesta a los conflictos que se dan en el ámbito del consumo- se seguirá avanzando en la atención a la ciudadanía, analizando la accesibilidad de las herramientas actuales y mejorándolas, así como adaptando la usabilidad de la página web de Kontsumobide a las necesidades e intereses de la ciudadanía en materia de consumo.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

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:

- 1) 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.
- 2) Campañas de sensibilización e información: Orientar, formar e informar es una de las funciones más importantes en la defensa de la persona consumidora y usuaria, ya que estas herramientas tienen un carácter preventivo y resultan imprescindibles para que la persona consumidora y usuaria conozca sus derechos y obligaciones y actúe en el ámbito del consumo con la máxima seguridad posible. 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. El Instituto ha trabajado durante el ejercicio 2022 y

lo seguirá haciendo en 2023 en fortalecer los canales de interacción con la ciudadanía, para que éstos sean accesibles y ningún colectivo, especialmente los más vulnerables, queden desprotegidos.

- 3) Estudios: Para el ejercicio 2023 se ha previsto la realización de estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.
- 4) 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

Para la consecución de los retos que plantea la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, el Gobierno Vasco prevé el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos. Así, los presupuestos de 2023 continuarán dando prioridad a las actuaciones orientadas a favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos. En consonancia con ejercicios anteriores, priorizará medidas específicas dirigidas a luchar contra la violencia machista, eliminar la desigualdad salarial, reducir la segregación ocupacional, profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad y a impulsar la corresponsabilidad familiar.

Se mantiene el compromiso explícito en las directrices presupuestarias 2023 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, y por primera vez, el Grupo SPRI y URA. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido incrementar el presupuesto analizado hasta alcanzar el 86% del presupuesto total de la CAE y constatar que el 99,8% del presupuesto analizado es pertinente al género y el 85% de relevancia al género media-alta. No obstante, este camino es complejo por el cambio de paradigma que implica, y en consecuencia requiere de tiempo y determinación. Por ello, el Departamento de Economía y Hacienda seguirá trabajando en profundizar en el marco conceptual, en la mejora de la metodología y en los procesos que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Uno de los resultados de este trabajo colectivo será el de mostrar información más concreta y argumentada de las actuaciones que se prevén realizar en favor de la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

En cuanto al presupuesto general de la CAE de 2023, al menos, el 0,33%, se va a destinar a combatir la brecha salarial, y, al menos, el 0,19% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a la lucha contra la violencia machista. 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 17% del presupuesto de la Administración General analizado se va a destinar a actuaciones que incorporan, en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2023. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza, EITB, SPRI y URA con la ejecución de sus planes de igualdad. 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 Dirección de Presupuestos Departamento de Economía y Hacienda	Fdo.: Zaloa Urbizu Sierra Unidad Administrativa de Igualdad Dirección de Servicios 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 impacto de género de las actuaciones del programa
 - 4.1 Listado de objetivos del programa gestionados por otras entidades del Sector Público
 - 4.2 Listado de objetivos del programa considerados 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
 - 5.4. Otras reflexiones y propuestas.

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, organismo autónomo o consorcio.
2. Estrategia general 2022-2024 del departamento, organismo autónomo o consorcio.
3. Actuaciones relevantes del departamento, organismo autónomo o consorcio.

2. ENTES PÚBLICOS DE DERECHO PRIVADO: Grupo EITB-Euskal Irrati Telebista, Osakidetza, SPRI-Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial, URA-Agencia Vasca del Agua

Ambos cumplimentan un informe que cuenta con la siguiente estructura:

1. Diagnósticos 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 para fomentar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez analizados los mandatos programáticos y normativos de igualdad que tienen relación con el programa, se concreta la relevancia al género del programa presupuestario. Para ello, se tienen en cuenta dos criterios, a los que se les asignará un número del 1 al 3 (de menor a mayor relevancia):

CRITERIO 1: POBLACIÓN OBJETIVO. Se valora la relevancia al género en función del carácter estratégico y/o prioritario de la población objetivo sobre la que potencialmente actúa el Programa. En la valoración se tiene en cuenta tanto el volumen de la población objetivo como el colectivo concreto al que vaya dirigido el programa. Así, puede darse que un programa tenga una valoración alta a pesar de que la población objetivo represente un porcentaje pequeño, al tratarse de un grupo estratégico para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Se entiende por población estratégica aquella con mayor potencial tractor para introducir cambios significativos que permitan avanzar hacia la igualdad en el medio y largo plazo. Por ejemplo, el alumnado, el profesorado y el empresariado.

Se entiende por población prioritaria aquella que sufre especialmente las consecuencias de las desigualdades de mujeres y hombres y requieren de acciones de igualdad específicas. Por ejemplo, las mujeres víctimas de la violencia machista.

- Valor 3: la población objetivo es estratégica y/o prioritaria para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres, o el programa llega a toda la población objetivo a la que va dirigido. Es suficiente con que uno de los objetivos del programa vaya dirigido a una población estratégica para avanzar hacia la igualdad, para otorgarle al programa la máxima puntuación (3).
- Valor 2: el programa llega a una parte considerable de la población objetivo a la que va dirigido.
- Valor 1: el programa llega a una pequeña parte de la población objetivo a la que va dirigido.

CRITERIO 2: POTENCIALIDAD DE CAMBIO. Mide la capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género. Es el grado en el que el programa puede contribuir a avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. A diferencia del criterio anterior, se valoran los objetivos y las acciones del programa, es decir, ¿de qué manera las acciones del programa influyen o pueden influir directa o indirectamente en el cambio de roles y estereotipos de género? Por ejemplo, introduciendo cláusulas de igualdad en los contratos, elaborando diagnósticos con perspectiva de género, ...

Por desigualdades de género se entiende aquellas provocadas por la asignación de roles diferenciados y estructurados jerárquicamente a mujeres y hombres en la sociedad.

Por estereotipos de género se entiende una valoración, opinión o prejuicio generalizado sobre los atributos o características que mujeres y hombres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que desempeñan o deberían desempeñar (según ONU).

- Valor 3: Si el programa incide significativamente en las condiciones de vida de mujeres y hombres y muestra una capacidad muy alta de impacto en las desigualdades de género. Cuando algún objetivo del programa tenga una gran incidencia en las desigualdades de género, al programa se le dará la máxima puntuación (3). Incluir aquellos programas que se utilizan para la toma de decisiones para reducir desigualdades (por ejemplo, aquellos dirigidos a la elaboración de estudios y estadísticas), o que son un procedimiento que permite establecer cláusulas de igualdad. Por ejemplo, a través de programas de educación dirigidos a la juventud.
- Valor 2: si el programa incide en las condiciones de vida de mujeres y hombres, pero muestra una capacidad de incidencia media en las desigualdades de género.
- Valor 1: si el programa apenas incide en las condiciones de vida de mujeres y hombres y una capacidad muy baja de impacto en las desigualdades de género (en el rol de género, ...).

Posteriormente, se calcula el sumatorio y el resultado final se clasifica en función de la siguiente escala de baremación:

BAREMO-RELEVANCIA:

- Baremo 5 - 6 : Relevancia ALTA
Programas de gran interés para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Baremo 3 - 4 : Relevancia MEDIA
Programas de impacto medio para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Baremo 2 : Relevancia BAJA
Programas fundamentalmente de carácter instrumental