



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Informe sobre la Perspectiva de Género en el Proyecto de Presupuestos 2020



INDICE GENERAL

1. MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO.

2. PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.

3. PASOS PARA LA TRANSFORMACIÓN.

4. RECURSOS.

5. COMPROMISOS.

6. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. - MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

GOBIERNO VASCO

LEY 4/2005, Para la igualdad de mujeres y hombres. Artículo 14 *“Las administraciones autonómicas, foral y local consignarán y especificarán en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley”*.

Asimismo, el artículo 18.1. *“Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos”*

VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE, dos objetivos para conseguir el Buen Gobierno:

- Objetivo BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, del programa I Compromiso Político.
- Objetivo BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos, del programa III Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.

2.- PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tiene una trayectoria larga y sostenida en el tiempo tanto en el diseño e implementación de políticas de igualdad, como en la elaboración de los planes estratégicos que las desarrolla.

En la actualidad, en el marco del IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz, se pretende orientar la acción pública municipal para que las políticas que se impulsen en el periodo 2018-2021 tengan impacto positivo en igualdad y contribuyan a crear, desde un enfoque de garantía de derechos, una ciudad equitativa más justa y sin discriminaciones por razón de sexo o género.

Para ello, la Institución ha de enfrentarse a dos desafíos:

- El desarrollo de la igualdad en el ámbito sectorial de las políticas municipales, desarrollando un marco normativo preciso, dotando de recursos suficientes y formando equipos de trabajo consolidados que establezcan alianzas dentro y fuera de la administración.
- Avanzar hacia objetivos estratégicos claros que consoliden la transversalidad como elemento de sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad.

Para afrontar estos desafíos, desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se ha puesto en marcha el proceso para **integrar paulatinamente** la perspectiva de género en la dinámica presupuestaria, con el objetivo de avanzar hacia un presupuesto que, además de tener en cuenta las necesidades y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, sirva de herramienta para avanzar hacia la igualdad de género, tal y como se establece en el Hara!, Plan para la Igualdad de género diseñado por el servicio de Igualdad.

El proceso para integrar la perspectiva de género en los presupuestos es un proceso progresivo que parte de la falta de neutralidad del presupuesto en cuanto que no afecta de igual forma a hombres y mujeres y que, por lo tanto, puede contribuir de manera decidida a promover la igualdad o, por el contrario, profundizar en la brecha de género. Por ejemplo, el recorte al presupuesto destinado al Servicio de Ayuda a Domicilio, afectará al colectivo de profesionales del cuidado compuesto mayoritariamente por mujeres, sin embargo, el recorte en el crédito destinado a campos deportivos afectará a los equipos de fútbol de la ciudad, compuestos mayoritariamente por hombres.

Sin lugar a dudas, los presupuestos municipales son una potente herramienta con impacto sobre los recursos de que disponen los distintos colectivos ciudadanos, y por ello, deben utilizarse para avanzar en el camino de la igualdad,. Es por esto que la introducción de la perspectiva de género en su elaboración, aprobación y ejecución debe perseguir estos objetivos:

- Servir de herramienta útil para promover la igualdad.
- Conseguir una gestión presupuestaria más eficiente y una metodología eficaz que sea duradera en el tiempo y tenga continuidad
- Facilitar la obtención de datos cuantificados sobre las actuaciones realizadas

Efecto transformador

La perspectiva de género exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones más justas y equitativas entre los miembros de nuestra sociedad, por ello debe, por un lado, implicar todos los recursos humanos de la institución incorporando la experiencia, habilidades y conocimientos de unas y otros con la finalidad última de eliminar los desequilibrios sociales, y por otro, facilitar los recursos económicos que permitan llevar a cabo esta transformación que sería imposible sin el interés e implicación del sistema político y de la propia sociedad.

3. - PASOS PARA LA TRANSFORMACIÓN

1.- Cambiar la cultura de la organización, incorporando datos tanto de las propuestas presupuestarias como de los resultados de las actuaciones, todos ellos referidos a la igualdad de mujeres y hombres.

Se han dado los primeros pasos de para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales con los siguientes servicios:

- Servicio de Formación
- Servicio de Empleo
- Servicio de Inclusión Social

Pero, para llevar a cabo esta labor de forma eficaz que nos permita reducir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, es necesaria la implicación de toda la organización municipal y el compromiso del sistema político.

2.- Detección de las necesidades

1. El Departamento de Hacienda y el Servicio de Igualdad deben trabajar junto con los diferentes Departamentos y Servicios Municipales, para que de forma racional y eficaz se definan los objetivos y se organicen los recursos.

2. Elaboración de herramientas que nos permitan:

- **Obtención de datos.**
- **Medición de datos.** Propuestas para hombres y mujeres. Ejecución, el impacto tanto respecto de los hombres como de las mujeres
- **Análisis los datos obtenidos**, esto nos permitirá, por un lado, iniciar el trabajo, priorizando las diferentes necesidades en función de las urgencias, el número de destinatarios, el tipo de problemas, las consecuencias de la intervención o la no intervención, etc., y por otro, evaluar el efecto transformador de las diferentes actuaciones.
- **Facilitar la toma de decisiones de futuro**, sobre datos de objetivos y de resultados.



4.- RECURSOS

Recursos Humanos

Es necesario promover los programas de formación en materia de igualdad y género que nos permitan disponer de una plantilla capacitada en cuestiones relacionadas con el género.

Económicos

La monetarización de los recursos dará lugar al Presupuesto del proyecto, para ello es necesario la identificación de partidas – créditos presupuestarios - con vocación transformadora.

Los diferentes departamentos y servicios han incluido en su propuesta de presupuesto para 2020 una serie de partidas que relacionan directamente su actuación con el avance en la igualdad de mujeres y hombres. (*Presupuesto pendiente de aprobación a 30/10/2019*)

Estas partidas “moradas” se tenderán a codificar dentro del funcional **2381 Promoción políticas igualdad** para un mejor control y seguimiento.

Detalle de partidas.

Departamento de Alcaldía:

Servicio de Igualdad. Presupuesto 2020 515.000,00euros
Convivencia y Diversidad: Plan de convivencia 200.000,00euros

Departamento de Hacienda

Asistencia técnica pptos para incorporación de perspectiva de género 20.000,00 euros.

Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo

GPS orientación profesional en igualdad 20.000,00euros

Departamento de Recursos Humanos

Acciones para la igualdad de género 15.375,00euros

Departamento de Políticas Sociales, Mayores e Infancia

Convenio Clara Campoamor 300.379,00 euros

Departamento de Movilidad y Espacio Público

Perspectiva de género en el alumbrado público 75.000,00 euros

Infraestructura verde de barrio con perspectiva de género 100.000,00 euros

Departamento de Deporte y Salud

Estudio de la perspectiva de género en el deporte 15.000,00 euros

Dentro del Capítulo I de Gastos de personal, se diferencia con el mismo funcional (2381) a aquellos grupos de trabajo adscritos directamente a tareas relacionadas con la promoción de políticas de igualdad:

Departamento de Alcaldía:

Servicio de Igualdad e unidad de Igualdad de Función Pública 438.820,02 euros

Departamento de Políticas Sociales, Mayores e Infancia

Equipo Onarpen 272.621,26 euros

Junto con estas partidas, existen dentro de los diferentes Departamentos y Servicios Municipales diferentes actividades y proyectos que, incorporando la perspectiva de género, no están claramente identificadas dentro del proyecto y que sería necesario reconocer e identificar para realizar el análisis de los tres elementos fundamentales del presupuesto:

- *Cuanto gastamos*
- *En qué gastamos*
- *Para qué gastamos*

5.- COMPROMISOS

Departamento de Hacienda

- Compromiso de evaluación y de informe en la liquidación presupuestaria.
- Compromiso de incrementar el número de servicios y actuaciones analizados con perspectiva de género en posteriores presupuestos

6.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS:

En el año 2019 se inició el análisis de la estructura municipal y del proceso presupuestario para lo que se diseñó un cuestionario que nos permitiera recoger datos que nos facilitaran el conocimiento de la situación existente y nos permitiera avanzar en la identificación de indicadores de género par a los diferentes programas presupuestarios.

Realizadas las encuestas en los departamentos correspondientes y a los responsables de cada actuación, se han analizado los datos obtenidos.

Los objetivos de este análisis son:

- La cuantificación de la relevancia al género de cada actuación.
- Elaboración de un diagnóstico para que en los próximos ejercicios se incluya la perspectiva de género en todas y cada una de las áreas del presupuesto municipal.

Se han diferenciado las actuaciones en los dos departamentos considerados de mayor influencia, el **Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo y el Departamento de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia**, y en base a los datos obtenidos, se ha elaborado un resumen de cada actuación especificando su nivel de relevancia al género:

6.1. Departamento de Políticas Sociales y Personas Mayores e Infancia:

- a. Dispositivo de atención invernral
- b. Pisos de acogida
- c. Casa abierta
- d. Pisos semitutelados para jóvenes
- e. Gizarteratu

6.1.a.- Dispositivo de atención invernral:

Esta actuación se concibe como un programa de atención estacional a Personas en Situación de Exclusión Residencial que permanecen en el municipio, durante el periodo del año de mayor probabilidad de adversidad climatológica.

Es por tanto, TEMPORAL y está ligado a las orientaciones de prevención de riesgos que se derivan del Servicio Vasco de Meteorología y los Planes Municipales asociados (Planes de actuación ante nevadas, vientos o temperaturas muy bajas).

Número máximo de plazas: 20

1. Presentación de la actuación.

- Unidad de recursos humanos. Perteneciente al programa de *centro municipal de acogida social*, del departamento de políticas sociales.
- 8 personas municipales trabajando para dicha actuación, de los cuales 4 están formadas en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

La actuación *si es pertinente al género* → Dispositivo de alojamiento durante los meses de invierno que ofrece servicio de dormir y de desayuno para personas que carecen de vivienda. Es decir, es un dispositivo de alojamiento que posibilita, durante los meses de mayor adversidad climatológica, el acceso a los Centro de Alojamiento Municipal de personas sin hogar,

- Objetivos principales:
 - Cubrir necesidades básicas.
 - Desarrollar intervenciones socioeducativas.
- No es el objetivo principal de ésta actuación pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
- Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
- Se han establecido medidas para impulsar una presencia equilibrada de mujeres en las diferentes estructuras de trabajo relacionadas con la acción.
- Se ha hecho un análisis del uso del espacio y de los materiales por parte de la ciudadanía, y se han establecido medidas de corrección.
- La acción implementa medidas específicas para la igualdad.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Se han realizado las memorias de la acción en relación a la Igualdad.
- Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6) →

1. Población objetivo: Ciudadanía en general → Personas que no disponen de hogar y que pernoctan en la calle.
VALOR 3.
2. Potencialidad de cambio: VALOR 3.

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- -En esta actuación los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños, etc.
- -Los objetivos tienen acciones positivas.
- -Población a la que nos dirigimos: 2 mujeres y 20 hombres.
- -Población a la que llega, es decir, este servicio lo usa 1 mujer y 8 hombres.
- -Son personas en situación de exclusión social/residencial.
- -Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas:
ALTA → Detectan las personas → Las acogen → Las derivan según su situación.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Este servicio tiene gestión directa, por lo tanto, no hace contratos ni convenios ni da subvenciones y ayudas.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Avance: representación femenina menor, disminución de personal en el servicio.
- Medidas correctoras: habilitar espacios de higiene, reducir la presencia de las mujeres.
- Estudio: Estrategia Vasca para personas sin hogar (2018-2021).

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	4	4
Este año 2019 se ha formado a equipos de guardas y camarero-ra/limpieza en el curso de igualdad organizado desde Función Pública. Habría que cotejar esos datos con formación y prorratear la parte de dedicación de estas personas que realizan tareas en el DAI: se contrata un refuerzo de 2 guardas y el mismo personal de limpieza/camarera-ro dedica parte de su jornada a este espacio.		

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	Inespecífica	Inespecífica
Población a la que llegamos	15	147

Hay que tener en cuenta en esta tabla que los 20 son plazas, que se ocupan de noviembre a abril y con personas diferentes, es decir, los datos reales de presencia femenina son los de la temporada de noviembre 2018 a abril 2019.

De los datos analizados se observa que el nivel de relevancia al género es **ALTO**.

INFORME DAI EDICIÓN 2018/2019

Análisis de Variables Demográficas

En comparación con la edición anterior, existen diferencias significativas en cuanto al género, origen y edad de las personas que han hecho uso del DAI durante esta temporada.

GÉNERO: la presencia de mujeres en el dispositivo sigue siendo significativa, constituyendo casi 1 de cada 10 personas usuarias (9,26%). Sin embargo, con respecto al año anterior, se ha reducido sensiblemente en número (de 25 a 15) y en representatividad (3'5 puntos).

Teniendo en cuenta sus pernoctaciones, esta representatividad desciende aún más hasta el 4,4%, ya que, entre todas acumulan 81 de los 1835 usos. Se trata de un colectivo a la que le asigna una consideración especial por el mayor riesgo que supone su estancia en calle o en recursos de menor cobertura, por lo que, se procura evitar o reducir su presencia en este recurso. De esta forma, sus estancias han sido significativamente más cortas que la media (5,4 frente al 11,3 total) y la distribución por pernoctaciones presenta, también, diferencias significativas con el uso global. Así, más del 50% hicieron uso durante una única noche, hasta 10 lo hicieron durante 1 ó 2 noches, y únicamente 3 (20%) pernoctaron en el dispositivo durante más de una semana.

En cuanto a la repercusión presupuestaria, este ayuntamiento, asumió en gestión directa, la contratación de las figuras de guarda e integración social para este dispositivo (en contrato programa, Capítulo 1, informado con propuesta desde noviembre a abril).

De la partida abajo indicada, se sufraga el concepto indicado.

Sº	Func	Partida	Descripción	Observaciones	Presupuesto 2019
11.15	2324	22106	PRODUCTOS ALIMENTICIOS CON DAI	Desayunos y meriendas	1.000,00

6.1.b.- Pisos de acogida (Programa de acompañamiento):

Personas y familias que se encuentran en situación de exclusión residencial. Ofrece alojamiento a personas y unidades de convivencia que requieren una estancia de corta o media duración a fin de poder hacer frente a la carencia de alojamiento derivada de una situación de emergencia social.

1. Presentación de la actuación.

- Pertenece al programa de *RECURSOS DE ACOGIDA*, del departamento de políticas sociales.
- 3 personas municipales trabajando para dicha actuación, de los cuales todas están formados en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

La actuación *si es pertinente al género* → Personas y familias que se encuentran en situación de exclusión residencial. Ofrece alojamiento a personas y unidades de convivencia que requieren una estancia de corta o media duración a fin de poder hacer frente a la carencia de alojamiento derivada de una situación de emergencia social.

- **Objetivos principales:**
 - Cubrir las necesidades básicas de alimentación y alojamiento.
 - Adquirir habilidades para en proceso de inclusión social (autonomía personal, búsqueda de vivienda, ámbitos sanitarios...).
 - Acceder a una vivienda independiente.
- No es el objetivo principal de ésta actuación pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
 - Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
 - Se ha hecho un análisis del uso del espacio y de los materiales por parte de la ciudadanía en general, y se han establecido medidas de corrección.
 - Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Las personas ajenas al Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por:

Programa (contrato EULEN = 104.042,76) + menaje (436,81) + mobiliario (3.545,42) + maquinaria (1.564,89) + atenciones sociales (1.300) + puestos de personal (15% Jefatura. De recursos + 28% psicóloga + 50% trabajadora. Social)

PRESUPUESTO TOTAL = 104.042,76 + 436,81 + 3.545,42 + 1.564,89 + 1.300 + 29.976,19 + 13.541,29 + 18.337,02 = 172.744,38 €

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6) →

3. Población objetivo: Ciudadanía en general → Personas con dificultades de alojamiento. VALOR 2.
4. Potencialidad de cambio: VALOR 3.

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños...
- Los objetivos tienen acciones positivas.
- Esta actuación lo utilizan 28 mujeres y 31 hombres, por lo tanto, el 47,45% son mujeres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTA → Priorizan que madres con hijos puedan tener vivienda.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Este servicio tiene gestión directa, por lo tanto, no hace contratos ni convenios ni da subvenciones y ayudas.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Seguir analizando, especialmente, la situación de madres con sus hijos.
- Estudio: Estrategia Vasca para personas sin hogar (2018-2021).

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	3	0

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	60%	40%
Población a la que llegamos	28	31

Formación general y básica.



Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Máximo Plazas	A 1 de julio
		Tipo de UC
PISOS DE ACOGIDA (Contrato Eulen)	42	Uniper. H: 3 N. con Hijos: 1 Monop.:8 MUJERES CON HIJXS A CARGO
A 1 de octubre		
PISOS DE ACOGIDA	35	Uniper. H: 1 N. con Hijos: 1 Monop.: 7 MUJERES CON HIJXS A CARGO

6.1.c- Casa Abierta:

Personas que no tienen vivienda en un momento dado. Es decir, Casa Abierta es un recurso de alojamiento y convivencia dirigido a personas en situación de exclusión residencial, y ofrece un servicio de alojamiento y manutención con apoyo de alta intensidad.

1. Presentación de la actuación.

- Perteneciente al programa de *recursos atención excluidos sociales*, del departamento de políticas sociales.
- 2 personas municipales trabajando para dicha actuación, de los cuales, todos están formados en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género* → Personas que no tienen vivienda en un momento dado. Es decir, Casa Abierta es un recurso de alojamiento y convivencia dirigido a personas en situación de exclusión residencial, y ofrece un servicio de alojamiento y manutención con apoyo de alta intensidad.
- Objetivos principales:
 - Cubrir las necesidades básicas de alimentación y alojamiento.
 - Adquirir habilidades para el proceso de inclusión social (autonomía personal, búsqueda de vivienda, ámbitos sanitarios...).
 - Acceder a una vivienda independiente.
- No es el objetivo principal de esta actuación, pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
 - Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
 - Se ha hecho un análisis del uso del espacio y de los materiales por parte de la ciudadanía en general, y se han establecido medidas de corrección.
 - Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Las personas ajenas al Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.



- Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: transporte + vigilancia nocturna (22.984,49) + menaje (650+1.200) + mobiliario (1.134) + convenio casa abierta + puestos de personal (3% jefat. inc. social (1) + 33% t.m. inc. social (6))

PRESUPUESTO TOTAL = 9.436,08 + 22.984,49 + 1.850 + 1.134 + 314.829,84 + 2.293,39 + 17.898,61 = 370.426,41 €

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6)
- Se interviene en función de las situaciones.

5. Población objetivo: Ciudadanía en general → Personas en situación de exclusión residencial, mayores de 18 años, que requieren un tutelaje intenso. VALOR 3.
6. Potencialidad de cambio: VALOR 3.

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación ninguno de los objetivos, en principio, está diseñado con perspectiva de género, pero el objetivo que trata de adquirir habilidades para el proceso de inclusión social si que desarrolla acciones positivas, ya que, intervienen de distinta manera dependiendo de si son hombres o mujeres.
- Esta actuación es utilizada por 42 hombres y 19 mujeres, por lo tanto, el 31,15% son mujeres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: MEDIO → Espacio de seguridad para personas que han sufrido violencia de género.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Para el presupuesto del 2018 hubo un contrato que fue el del guarda, el cual incluía cláusulas de igualdad, cuyo presupuesto fue de 22.984,49€.
- Para el presupuesto del 2018 hubo seis convenios, que fueron de personas técnicas, y dichos convenios no incluían cláusulas de igualdad.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Respecto a años anteriores ha habido avances, ya que, se tiene una mayor sensibilización y reflexión en el equipo ante situaciones de violencia machista.
- Se han implantado medidas correctoras; entre ellas, cabe destacar que cualquier conducta de violencia machista supone una expulsión.
- Estudio: Estrategia Vasca para personas sin hogar (2018-2021).

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	2	0

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	19	42

Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Máximo de Plazas	A 1 de julio
		Tipo de UC
CASA ABIERTA	10 alojamiento 6 manutención	Uniper. H: 9 Uniper. M: 2 N. sin hijos:

Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Máximo de Plazas	A 1 de octubre
		Tipo de UC
CASA ABIERTA	10 alojamiento 6 manutención	Uniper. H:10 Uniper. M:3 N. sin hijos:

En este recurso de mayor cobertura y tutela, lo deseable es que las mujeres se incorporen cuanto antes a una vida autónoma, y por eso, se haría un programa de mayor intensidad hacia ellas en este sentido. Su baja representatividad en el cómputo total es lo deseable si se progresa hacia acciones de igualdad.

6.1.d.- Pisos tutelado:

Recurso de acogida para jóvenes de entre 18 y 25 años que se encuentran en situación de exclusión residencial.

1. Presentación de la actuación.

- Perteneciente al programa de *RECURSOS DE ACOGIDA*, del departamento de políticas sociales.
- 3 personas municipales trabajando para dicha actuación, de los cuales todos están formados en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género* → Jóvenes de entre 18 y 25 años que se encuentran en situación de exclusión residencial.
- Objetivos principales:
 - Cubrir las necesidades básicas de alimentación y alojamiento.
 - Adquirir habilidades para en proceso de inclusión social (autonomía personal, búsqueda de vivienda, ámbitos sanitarios...).
 - Acceder a una vivienda independiente.



- No es el objetivo principal de ésta actuación pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
- Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
- Se ha hecho un análisis del uso del espacio y de los materiales por parte de la ciudadanía en general, y se han establecido medidas de corrección.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Las personas ajenas al Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: convenio (55.000) + atenciones sociales (12.000) + menaje (250) + puestos de personal (tres psicólogas el 5% + jefat. 3%)

PRESUPUESTO TOTAL = 55.000 + 12.000 + 250 + 168.230,03 x 0,05 + 59.952,38 x 0,03 = 77.460,07 €

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género ALTA (5-6) →

- | |
|--|
| <p>7. Población objetivo: Jóvenes entre 18-25 años en situación de exclusión residencial. VALOR 2.</p> <p>8. Potencialidad de cambio: VALOR 3.</p> |
|--|

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños, las habitaciones...
- Los objetivos tienen acciones positivas.
- Esta actuación lo utilizan 12 hombres y 5 mujeres, por lo tanto, el 35,29% son mujeres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: MEDIO → Se van adecuando según las situaciones.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Este programa cuenta con un convenio para el presupuesto del 2019. Dicho convenio incluye cláusulas de igualdad, debiendo haber un hombre y una mujer en igualdad de condiciones.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Según las diferentes situaciones que se den, ir adecuándose a ellas.
- Estudio: Estrategia Vasca para personas sin hogar (2018-2021).

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	3	0

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	6	11

6.1.e.- Gizarteratu:

Son talleres y cursos que realiza la Unidad de Inserción Socio-Laboral que están dirigidos a personas que presentan indicadores de exclusión social. Tiene como objetivo favorecer el bienestar y el desarrollo personal, las relaciones interpersonales y la participación social manteniendo, recuperando y fomentando competencias personales, sociales y/o prelaborales.

1. Presentación de la actuación.

- Pertenece a la programación de *Gizarteratu*, dentro del servicio de inclusión social del departamento de políticas sociales.
- 5 personas municipales trabajando para dicha actuación, de los cuales todos están formados en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género* → Son talleres y cursos que realiza la Unidad de Inserción Socio-Laboral que están dirigidos a personas que presentan indicadores de exclusión social. Tiene como objetivo favorecer el bienestar y el desarrollo personal, las relaciones interpersonales y la participación social manteniendo, recuperando y fomentando competencias personales, sociales y/o prelaborales.
- Objetivos principales:
 - Fomentar la inclusión lingüística.
 - Favorecer la inclusión social a través del idioma.
 - Promover la inversión comunitaria y la participación social.
 - Potenciar la autoestima.
 - Favorecer el bienestar y la estabilidad personal.
 - Adquirir y desarrollar competencias socio-educativas.
- No es el objetivo principal de ésta actuación pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
 - El objetivo de igualdad se ha incorporado como un objetivo general de la acción en la planificación o diseño.
 - A la hora de diseñar la acción se ha partido de un diagnóstico con datos desagregados por sexo.
 - Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.

- Se han establecido medidas para impulsar una presencia equilibrada de mujeres en las diferentes estructuras de trabajo relacionadas con la acción.
- Se han revisado los contenidos de la acción para su adecuación a la igualdad.
- Se ha hecho un análisis del uso del espacio y de los materiales por parte de la ciudadanía en general, y se han establecido medidas de corrección.
- La acción implementa medidas específicas para la igualdad.
- Se han incorporado medidas para el fomento de la corresponsabilidad de los padres u hombres en general en la ciudadanía.
- La acción cuenta con un protocolo o una herramienta específica que permita la prevención de la violencia de género, ya sea hacia las niñas o hacia sus madres.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Las personas ajenas al Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Se han realizado las memorias de la acción en relación a la igualdad.
- La acción cuenta con recursos o medidas para la igualdad.
- Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.
- Se hace un uso no sexista de la imagen, tanto en la documentación como en materiales.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: programa Gizarteratu + material (17.000) + puestos de personal (20% jefat. +90% psicóloga + 90% función. carrera + 90% interinas)

PRESUPUESTO TOTAL = 728.567,71 + 17.000 + 76.446,23 x 0,20 + 48.361,75 x 0,90 + 48.855,33 x 0,90 + 54.670,79 = 897.556,04 €

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género ALTA (5-6) →

9. Población objetivo: Personas en inclusión social (entre 16-65 años).
VALOR 2.
10. Potencialidad de cambio: VALOR 3.

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación los objetivos están diseñados con perspectiva de género: espacios diferenciados para niños/niñas y padres/madres, los baños...
- Los objetivos tienen acciones positivas.
- El 55,22% de las personas que utilizan este programa son mujeres, mientras que el 44,78% son hombres. El rango de edad medio de los que utilizan estos programas se sitúa entre los 25 y 50 años.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTA → Intentan no hacer distinciones de género, dando respuesta en base a las situaciones y necesidades detectadas.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Este programa de Gizarteratu cuenta con contratos previstos para el presupuesto del 2019-2020. Incluye en las Condiciones Especiales de Ejecución, la exigencia de formar a toda persona contratada en Igualdad (10 horas mínimo) y Violencia de Género (10 horas mínimo) en el plazo establecido de ejecución. Todas las acciones derivadas de este Programa contemplan la necesidad de espacios de conciliación para mujeres con cargas familiares, ofreciendo apoyo en el cuidado de menores. Asimismo, la programación horaria se adapta al calendario y agenda escolar (espacios temporales de disponibilidad horaria en mujeres solas con personas a su cargo).

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Se va generalizando el tema de no hacer distinciones en ningún ámbito en cuanto al género, se va viendo como algo natural y habitual.
- Se prevén medidas correctoras respecto a ejercicios anteriores para avanzar hacia la igualdad: mayor formación, sesiones de sensibilización, prevención en violencia de género...
- No se basan en ningún estudio con perspectiva de género.

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	5	0

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	55,22%	44,78%

Durante el mes de octubre 2019, se han realizado 2 sesiones de sensibilización-formación en materia de Violencia de Género, aprovechando la presencia de una abogada colombiana que desarrolla proyectos de trabajo subvencionados por el Servicio de Cooperación al Desarrollo.

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	100 %	0
Población a la que llegamos	70	

En 2018 se realizaron sesiones dirigidas hacia profesionales aprovechando la presencia de una abogada nigeriana. Son acciones de gran impacto puntual sobre la audiencia que en algún sentido, van haciendo crecer la sensibilidad social hacia la igualdad de género.

6.2.- Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo:

- a.- Formación para el empleo
- b.- Contratación
- c.- Orientación profesional. Intermediación

6.2.a.- Formación para el empleo:

Actuaciones formativas dirigidas a colectivos con o sin cualificación, interesados en la mejora de sus competencias profesionales para acceder al mercado de trabajo.

1. Presentación de la actuación.

- Pertenece a la unidad/servicio de formación.
- 24 empleados/as municipales trabajando para dicha actuación, estructurados en personal dirección (1), de gestión (7, 2 de los cuales con formación en Igualdad), de administración (5) y mantenimiento (3, uno de los cuales con formación en Igualdad). Hay también personal docente (8), que en parte ha recibido formación en igualdad (6 de los 8).

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género* → Actuaciones formativas dirigidas a colectivos con o sin cualificación, interesados en la mejora de sus competencias profesionales para acceder al mercado de trabajo.
- Objetivos principales:
 - Capacitar profesionalmente, de manera preferente a personas desempleadas en sectores de actividad con perspectiva de generación de empleo. → Formación en general.
 - Integrar socio-laboralmente y de manera preferente a mujeres jóvenes menores de 30 años sin cualificación. → Genera30
- En el caso de Genero 30 su objetivo principal sería reducir la desigualdad de género, mientras que en el caso de formación en general no es su objetivo principal pero incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes:
 - El objetivo de igualdad se ha incorporado como un objetivo general de la acción en la planificación o diseño.
 - A la hora de diseñar la acción se ha partido de un diagnóstico con datos desagregados por sexo.
 - Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
 - Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Se han realizado las memorias de la acción en relación a la igualdad.
 - Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.
 - El Servicio de Igualdad actúa como servicio colaborador en el desarrollo de la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: capítulo I + capítulo II, IV, VI
PRESUPUESTO TOTAL = 1.142.192 + 1.908.045 = 3.050.237 €

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género ALTA (5-6) →

- | |
|---|
| <p>11. Población objetivo: relevancia VALOR 2.</p> <ul style="list-style-type: none">A. Prioridad de acceso de las mujeres a los cursos en igualdad de condiciones.B. Proyecto específico Genera30 → Prioridad las mujeres. <p>12. Potencialidad de cambio: relevancia VALOR 3.</p> <ul style="list-style-type: none">A. Incorporación progresiva de la mujer en profesiones mayoritariamente masculinizadas.B. Acercamiento de la mujer joven sin estudios a la formación y el empleo, y salida del mercado sumergido. |
|---|

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación el objetivo de la formación en general no está ni diseñado con perspectiva de género ni tiene acciones positivas. Los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños, las habitaciones...
- El objetivo de Genera30 si que está diseñado con perspectiva de género y tiene acciones positivas, tales como; captación, formación transversal, intermediación....
- El presupuesto dirigido a la formación en general sería 2.669.284,5€, mientras que 380.952,5€ sería de Genera30, que sería la parte del presupuesto que está diseñado con perspectiva de género.
- En cuanto a la formación en general nos dirigimos a la población universal (50% mujeres y 50% hombres), y llegaría a un total de 1.099 personas, lo que supondría que el 44,5% serían mujeres y el 55,5% hombres.
- Teniendo en cuenta Genera30, estaría dirigido en un 60% a mujeres y en un 40% a hombres, llegando a un total de **60** personas, siendo el 40,74% mujeres y el 59,26% hombres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTO → Incremento de la integración socio-laboral y de la capacitación profesional de las mujeres.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Esta actuación cuenta con ocho contratos para el presupuesto del 2018, suponiendo 571.649,55€. De esos ocho, cuatro incluyen cláusulas de igualdad, y en otros tres se incluye la metodología y criterios de valoración, siendo el presupuesto total que incluye cláusulas de igualdad de 504.649,55€. De estos que incluyen cláusulas de igualdad, dos de ellos tienen acciones de formación exclusivas para mujeres.
- Tiene cinco convenios previstos del presupuesto del 2018, siendo un total de 318.700€, y de estos, 3 incluyen cláusulas de igualdad, suponiendo 246.700€. Cabe destacar que de los cinco convenios hay una acción de formación que es preferente para mujeres.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Avances respecto a ejercicios anteriores:
 - Realización de un proyecto específico dirigido preferentemente a mujeres.
 - Inclusión de cláusulas de igualdad, criterios de valoración..
- Medidas correctoras para avanzar hacia la igualdad:
 - Seguir manteniendo como objetivo prioritario la formación de mujeres en sectores económicos de actividad en que estén infrarepresentadas.

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

EMPLEADO/A MUNICIPAL	FORMADO/A	NO FORMADO/A
Año 2018	(9)	(15)
Objetivo 2020	(12)	(12)

➤ Formación en general:

Año 2018	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	44,50%(489)	55,50%(610)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	46%	54%

➤ Genera30:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	60%	40%
Población a la que llegamos	40,74% (25)	59,26% (35)
Objetivo 2020	PROYECTO FINALIZADO	

*Programa financiado por el Fondo Social Europeo, ya finalizado.

6.2.b- Contratación:

Contrataciones directas de personal por parte de la administración y ayudas a las empresas para la contratación y/o transformación de contratos en indefinidos.

1. Presentación de la actuación.

- Pertenece a la unidad de promoción de empleo.
- 13 empleados/as municipales trabajando para dicha actuación en diferentes % de dedicación, estructurados en: personal de gestión directa (3), de los que 2 tienen formación en igualdad // personal de dirección (2), y las dos personas tienen formación en igualdad // personal de mantenimiento (2, uno de ellos con formación en igualdad) // personal docente (6, y todos ellos con formación en igualdad). Total: de 13 personas, 11 tienen formación en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género* → Contrataciones directas de personal por parte de la administración y ayudas a las empresas para la 1ª contratación y/o transformación de contratos en indefinidos.
- Objetivos principales:
 - Fomentar la contratación de colectivos en riesgo de exclusión por parte de la administración, facilitando una primera experiencia laboral y/o vuelta al mercado de trabajo...
 - Apoyar a las empresas del municipio para la realización de nuevas contrataciones y/o transformación de contratos temporales e indefinidos.
- El objetivo principal de ésta actuación no es reducir la desigualdad de género, pero si que incorpora medidas destinadas a ello:
 - El objetivo de igualdad se ha incorporado como un objetivo general de la acción en la planificación o diseño.
 - A la hora de diseñar la acción se ha partido de un diagnóstico con datos desagregados por sexo.
 - Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
 - Se han establecido medidas para impulsar una presencia equilibrada de mujeres en las diferentes estructuras de trabajo relacionadas con la acción.
- La acción implementa medidas específicas para la igualdad.
 - Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
 - Se han realizado las memorias de la acción en relación a la igualdad.
 - La acción cuenta con recursos o medidas para la igualdad.
 - Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: capítulo I + capítulo II, IV, VI
PRESUPUESTO TOTAL = 1.565.000 + 2.199.047 = 3.764.047 €

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género MEDIA (3-4) →

- 13. Población objetivo: relevancia VALOR 2.
 - C. Contratación de personas desempleadas inscritas en Lanbide ente las que un 40-60% son mujeres.
 - D. Ayudas a empresas con criterio de valoración a favor de la contratación a mujeres.
- 14. Potencialidad de cambio: relevancia VALOR 2.
 - E. Minorar la población desempleada femenina del municipio.
 - F. Fomentar la inserción laboral femenina en el mercado ordinario.



4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación se incorporan algunas cuestiones relacionadas con la igualdad, entre otras: :
 - En el “fomento de la contratación de colectivos en riesgo de exclusión “ (Contratación realizada por la Acción..) el % de contratación de mujeres se contempla desde el inicio como un Indicador de realización y de evaluación.
 - En las Bases de las Convocatorias de Ayudas a la Contratación (temporal/estable) por parte de empresas se contempla la variable “ género” como un “ Criterio de valoración”.
 - El presupuesto dirigido a fomentar la contratación de colectivos en riesgo de exclusión sería de 2.271.247€, mientras que el que está dirigido a ayudar a las empresas sería de 1.492.800€.
 - En cuanto al primer objetivo, contratación directa nos dirigimos a la población universal (40-60% mujeres y 40-60% hombres), y en el ejercicio 2018 ha afectado a un total de 228 personas, con la siguiente distribución: 37,20% mujeres y 62,80% hombres.
 - Teniendo en cuenta el objetivo de las empresas, contratación por las empresas, éste estaría dirigido a la población universal, llegando en el 2018 a un total de 208 personas, siendo el 53,20% mujeres y el 46,80% hombres.
 - Grado de la relevancia de genero en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTO → Incremento de la inserción laboral de las mujeres.

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- -Esta actuación no cuenta ni con contratos ni con convenios previstos para el presupuesto del 2018, pero si que tiene ayudas directas a las empresas, que suman 1.450.000€ del presupuesto.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Avances respecto a ejercicios anteriores: Dentro de las precandidaturas que envía Lanbide –Servicio Vasco de Empleo , insistencia por parte del Ayto. en la prioridad de preselección por su parte , de C.V. de mujeres, y desde el propio Ayto., mayor determinación en el hecho de que a igualdad de condiciones, el acceso preferente sea el de la mujer.
- Se contempla la contratación de algún estudio con perspectiva de género, que serían los estudios autorizados por Hacienda y realizados por personas contratadas dentro del Marco del Plan Comarcal.

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

Año 2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	11	2
Objetivo 2020	13	0

➤ Contratación directa:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	37,20%(85)	62,80%(143)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	40%	60%

➤ Contratación por las empresas:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	53,20%(111)	46,80%(97)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	50%	50%

6.2.c.- Orientación profesional-intermediación: Nivel de relevancia al género MEDIO.

- Acciones de orientación laboral para el acercamiento de las personas desempleadas al mercado de trabajo.
- Acciones de intermediación en coordinación con Lanbide, a fin de preparar a las empresas las candidaturas que soliciten.

1. Presentación de la actuación.

- Pertenece a la unidad de promoción de empleo.
- 9 empleados municipales trabajando para dicha actuación, en diferentes % de dedicación, estructurados en: personal de gestión directa (4), todos ellos con formación en igualdad // personal de dirección (1), y con formación en igualdad//personal de **administración** (4), ninguno de ellos con formación en igualdad. Total: de 9 personas, 5 tienen formación en igualdad.

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación, descripción y objetivos.

- La actuación *si es pertinente al género*:
 - Acciones de orientación laboral para el acercamiento de las personas desempleadas al mercado de trabajo.
 - Acciones de intermediación en coordinación con Lanbide, a fin de **proporcionar** a las empresas las candidaturas que soliciten.

▪ **Objetivos principales:**

- Orientar académica y laboralmente en igualdad a estudiantes, padres y madres, de los centros de ESO, Bachillerato, ciclos formativos y FP. → Proyecto GPS.
- Apoyar a las personas en la búsqueda de empleo a través de actuaciones individuales y grupales, dinamizando los recursos individuales de las personas. → Orientación para la búsqueda de empleo.
- Facilitar a las empresas la cobertura de necesidades de RRHH para su contratación. → Intermediación laboral con Lanbide.

▪ El objetivo principal de ésta actuación no es reducir la desigualdad de género, pero si que incorpora medidas destinadas a ello:

- El objetivo de igualdad se ha incorporado como un objetivo general de la acción en la planificación o diseño.
- A la hora de diseñar la acción se ha partido de un diagnóstico con datos desagregados por sexo.
- Toda o casi toda la información que se genera de la acción presenta los datos desagregados por sexo.
- Se han establecido medidas para impulsar una presencia equilibrada de mujeres en las diferentes estructuras de trabajo relacionadas con la acción.
- La acción implementa medidas específicas para la igualdad.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Las personas que evalúan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad.
- Se han realizado las memorias de la acción en relación a la igualdad.
- La acción cuenta con recursos o medidas para la igualdad.
- Se hace un uso no sexista del lenguaje en toda o casi toda la documentación que se genera en torno a la acción.
- El Servicio de Igualdad actúa como servicio colaborador en el desarrollo de la acción.

El presupuesto de dicha actuación se compone por: capítulo I + capítulo II

PRESUPUESTO TOTAL = 329.879 + 206.798 = 536.677 €

3. Relevancia al género.

- -Relevancia al género MEDIA (3-4) →

- | |
|---|
| 15. Población objetivo: relevancia al género de valor 2. |
| G. Orientación académica y laboral a alumnado, padres y madres |
| H. Recursos individuales/grupales para el acompañamiento en la búsqueda de empleo. |
| I. Facilitación a las empresas de candidaturas para cubrir sus necesidades de RRHH. |
| 16. Potencialidad de cambio: relevancia al género de valor 2. |
| J. Incrementar la elección del futuro profesional sin sesgo de género. |
| K. Activar actitudes y comportamientos de búsqueda activa de empleo en la mujer. |
| L. Fomentar la presencia de mujeres en los procesos selectivos de las empresas garantizando una equidad en la oferta de candidaturas. |

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.

- En esta actuación el objetivo del proyecto de GPS está diseñado con perspectiva de género, ya que su objetivo fundamental es favorecer una elección profesional sin sesgo de género. Además, tiene acciones positivas, teniendo temarios y recursos dirigidos a este objetivo.
- En el caso de orientaciones en la búsqueda de empleo, este objetivo no estaría diseñado con perspectiva de género, pero sí que tiene acciones positivas, habiendo empoderamiento de la mujer en la búsqueda de empleo.
- El objetivo de intermediación con Lanbide, no está diseñado con perspectiva de género, pero incluye medidas de acción positiva, teniendo apoyo en la selección de RRHH no sexista por parte de las empresas.
- El presupuesto dirigido al proyecto de GPS sería de 63.565€, el de orientaciones en la búsqueda de empleo de 413.349€ y el dirigido a la intermediación sería de 59.591€, siendo un total de 536.677€. De los cuales, 63.565€ del presupuesto total está dirigido con perspectiva de género.
- En los tres objetivos nos dirigimos a la población universal (50% mujeres y 50% hombres).
- Teniendo en cuenta el objetivo del proyecto de GPS, su alcance en 2018 ha sido de un total de 1.006 personas, siendo el 46,72% mujeres y el 53,28% hombres.
- El objetivo de orientación ha llegado a 999 personas, siendo el 43% mujeres y el 47% hombres.
- Por último, el objetivo que incluye la intermediación ha llegado a 550 personas, siendo el 82,7% mujeres y el 17,30% hombres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTO

5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.

- Esta actuación cuenta con un contrato para el presupuesto del 2018, que además, incluye cláusulas de igualdad, suponiendo 29.040€.
- Tiene dos convenios previstos, con cláusulas de igualdad, del presupuesto del 2018, siendo un total de 78.000€. Estos dos contratos vienen a ser los de SGG y SEA.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

- Avances respecto a ejercicios anteriores:
 - Mayor incidencia en los aspectos de igualdad, en los centros de enseñanza.
 - Continuidad en la adaptación a las necesidades de cada persona que accede al Servicio
 - Mayor penetración en las empresas de cara a su sensibilización a favor de la contratación de las mujeres.
- Medidas correctoras para avanzar hacia la igualdad:
 - Ampliación de temarios y recursos en criterios de igualdad.
 - Continuidad en las adaptaciones de las acciones a las necesidades específicas del colectivo mujer.
 - Continuidad con el trabajo de sensibilización dirigido a las empresas.
 - Interlocución con Lanbide para la mejora de la interlocución con las empresas, como centro colaborador.

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

Año 2019	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	5	4
Objetivo 2020	7	2

➤ Proyecto GPS:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	46,72%(470)	53,28%(536)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	50%	50%

➤ Orientación:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	43%(430)	57%(569)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	45%	55%

➤ Intermediación:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	82,70%(455)	17,30%(95)
Objetivo 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	50%	50%

De los datos analizados se observa que el nivel de relevancia al género es MEDIO.

6.3.- Otros programas y acciones

Programa de educación en medio abierto para personas en situación de exclusión social:

La intervención social desde el **Programa de Educación en Medio Abierto**, va dirigida a personas que se encuentran en situación grave de exclusión social y que plantean una conducta de baja adherencia a los abordajes de los sistemas de protección psico-socio-sanitaria, públicos y privados.

Sº	Func	Partida	Descripción	Observaciones	Presupuesto 2019
11.15	2323	22745	PROGRAMA EDUCACIÓN CALLE PARA SIN TECHO	Contrato hasta 22/04/2020	91.183,47

En cuanto a la Perspectiva de Género:

- Se priman las intervenciones de protección y seguimiento intensivo con mujeres al encontrarse en mayor situación de riesgo y vulnerabilidad (situaciones que suelen presentar: solas, patología física, mental y/o discapacidad, sin apoyo familiar, agresiones en diferentes contextos).
- Personal educativo: 2 personas. 1 de ellas se ha formado en igualdad durante 2019.

Objetivo 2010: que la otra figura adquiera formación en esta línea y que ambas realicen la formación de Emakunde dirigida a conocer, sensibilizar y abordar las situaciones de violencia que sufren las mujeres por su condición de género.

Datos atención 2018:

PROGRAMA DE EDUCACIÓN DE CALLE		2016	2017	2018
Personas atendidas		377	367	438
Sexo	Hombres	308	302	362
	Mujeres	69	65	76

Previsión 2019-2020: se mantiene el programa y se insistirá en medidas de cobertura habitacional que reduzcan la presencia de mujeres en situación de "sin techo" e "infravivienda". *Esto requiere de presupuesto.*

6.4 Convenios con entidades

Sº	Func	Partida	Descripción	Observaciones	Presupuesto 2019
11.15	2325	48169	CONVENIO GAO LACHO DROM		59.800,00

En los contenidos de este proyecto, se insta a incluir acciones de igualdad, priorizando al colectivo de mujeres de cultura gitana, e incidiendo en el apoyo hacia las niñas en su continuidad en el ámbito escolar (motivar la igualdad a través de la formación desde la infancia e incidiendo en la adolescencia).



Sº	Func	Partida	Descripción	Observaciones	Presupuesto 2019
11.15	2325	48145	CONVENIO CARITAS-TALLER OCUPACIONAL		72.000,00

En el contenido de este proyecto, se han incluido modificaciones para favorecer la aceptación en los talleres becados, de mujeres solas con menores a cargo, e itinerarios migratorios que les hacen más vulnerables a situaciones de desigualdad por no disponer de red familiar de apoyo, dificultades idiomáticas y procesos de aculturación no igualitarios por su condición de género.

Se entiende que, del personal contratado por la Entidad Social (Gao Lacho), un porcentaje determinado se ha formado en igualdad.

Sº	Func	Partida	Descripción	Observaciones	Presupuesto 2019
11.15	2325	48197	CONVENIO SENDOTU		20.000,00

En este convenio, se ha incluido un taller específico para el empoderamiento de las mujeres derivadas desde los Servicios Sociales Municipales, colectivo que no accede al resto de oferta de otros servicios e instituciones, al objeto de dirigir acciones de prevención "indicada" (colectivos identificados por su vulnerabilidad objetiva).

Se garantiza que el monitorado del taller, tiene formación específica en igualdad.

Finalmente, añadir, por si se considera procedente y factible su inclusión, en las partidas presupuestarias de mobiliario y reparaciones, se han realizado mejoras en las zonas de aseo de Villa Suso, siempre pensando en la dotación de zonas diferenciadas y de calidad para la presencia de mujeres en los recursos (Aterpe, Casa Abierta).

Asimismo, durante este último periodo del año, se quiere acondicionar la zona de baños del Centro de Día Estrada, en los bajos de Fuente de La Salud, para que la zona de mujeres y hombres esté claramente diferenciada y protegida en beneficio de la presencia femenina de mayor vulnerabilidad.

Otros datos que son de interés y serían a incluir, si se considera, es el de Espacio de Ocio en la Programación Gizarteratu. Consiste en facilitar el acceso de las mujeres a los talleres de inmersión lingüística (en Norabide) y ocupacionales/prelaborales (Bidelan, Ellacuría y espacios de prácticas), cuando están limitadas a realizar actividades de formación, ocupación o adquisición de habilidades para su autonomía, por el cuidado de menores a cargo.

Su presupuesto puede detallarse del total destinado a la programación Gizarteratu.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Realizado el análisis se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- No existe una gestión de la información presupuestaria para la obtención de datos desagregados por sexo.
- Existe una evidente falta de formación en igualdad en el personal municipal que participan en la elaboración y gestión de los presupuestos.
- No se incluye la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto.
- Los informes y memorias de cada uno de los departamentos no incorporan la perspectiva de género.
- Se desconoce la concienciación ciudadana respecto a la desigualdad de género y el interés de incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales, y la demanda de actuaciones.
- No existe metodología en la elaboración y gestión del presupuesto en relación con la perspectiva de género.



- El presupuesto no está desarrollado por programas, y por lo tanto es complicado cuantificar la información derivada de la perspectiva de género.
- El equipo de gobierno está dando los primeros pasos para incorporar los objetivos de la perspectiva de género en los presupuestos.

Se pueden realizar algunas recomendaciones para el avance de la perspectiva de género en el presupuesto municipal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

- Implicar a los y las representantes políticos en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el presupuesto.
- Implicar a los diferentes departamentos y servicios municipales en la elaboración de sus presupuestos incluyendo el género como uno de sus objetivos.
- Desarrollar los diferentes programas del presupuesto municipal analizando la perspectiva de género.
- Colaboración directa con el Servicio de Igualdad para el diseño de una herramienta que permita incorporar la perspectiva de género a la dinámica presupuestaria.
- Promover cursos de formación para sensibilizar al personal municipal.
- En el desarrollo de las obligaciones legales y compromisos políticos, se debe informar a la ciudadanía de la importancia de elaborar presupuestos con perspectiva de género y visibilizar su impacto, para ello, sería conveniente realizar sondeos en la ciudadanía para conocer en qué medida y en qué circunstancias la incorporación del género en la redacción de los presupuestos se ve como una necesidad.