



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala





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.

6.1 Departamento de Políticas Sociales, Personas mayores e Infancia

6.1. a Dispositivos de atención invernada

6.1. b Pisos de Acogida

6.1. c Casa Abierta

6.1. d Pisos Tutelados

6.1. e Gizarteratu

6.1. f Otros programas y acciones

6.2 Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo

6.2. a Formación para el empleo.

6.2. b Contratación

6.2. c Orientación profesional-intermediación

6.3 Departamento de Recursos Humanos.

6.3. a Curso básico en Igualdad

6.4 Departamento de Hacienda

6.4. a Servicio de Gestión de Tributos: Análisis del ingreso.

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”.*

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”*

Así mismo, en el Artículo 19 señala que *“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.*

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, trasladando a los hogares la responsabilidad y en definitiva, incrementando la carga de trabajo no remunerado que principalmente recae en 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

El Ayuntamiento de Vitoria, ha iniciado procesos para incorporar la perspectiva de género en la normativa así como la evaluación de informes previos de impacto de género.

Respecto al presupuesto, este año se prevé hacer un análisis del presupuesto destinado a la Igualdad en el Ayuntamiento, de cara a iniciar un proceso de elaboración de informe de impacto de género a partir de 2021.

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 la colaboración de los servicios de Formación y Empleo, pertenecientes al Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo, el Servicio de Inclusión Social del Departamento de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia, los servicios de Selección y Formación del Departamento de Recursos Humanos y los servicios de Gestión de Tributos y de Presupuestos del Departamento de Hacienda.

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 sobre el objetivo de igualdad.
- **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 personas destinatarias, 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 necesaria la identificación de partidas – créditos presupuestarios - con vocación transformadora.

Los diferentes departamentos y servicios han incluido en su **propuesta de presupuesto para 2021** una serie de partidas que relacionan directamente su actuación con el avance en la igualdad de mujeres y hombres.

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

Detalle de partidas en propuesta de presupuesto 2021.

Departamento de Alcaldía:

Servicio de Igualdad 435.000,00€

Departamento de Hacienda

Asistencia técnica pptos para incorporación de perspectiva de género 15.000,00 €.

Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo

GPS orientación profesional en igualdad 25.000,00€

Departamento de Recursos Humanos

Acciones para la igualdad de género 15.375,00€

Departamento de Políticas Sociales, Mayores e Infancia

Convenio Clara Campoamor 303.382,79 €

Departamento de Movilidad y Espacio Público

Perspectiva de género en el alumbrado público 75.000,00 €

Infraestructura verde de barrio con perspectiva de género 75.000,00 €

**Departamento de Deporte y Salud**

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

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 392.490,97 €

Departamento de Políticas Sociales, Mayores e Infancia

Equipo Onarpen 257.153,78 €

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.

En el año 2020 se ha iniciado el proceso de identificación de estas partidas con algunos Departamentos:

Departamento de Alcaldía,

- *Plan de convivencia 2020: 0181 2361 226.08* 1.365,00 €
Las mujeres en el 3 de marzo
Captura y edición del video, charla de mujeres
Diálogos sobre feminismo

Departamento de Territorio y Acción por el Clima

- *Revisión del PGOU 0211 1511 642.06*
Asistencia técnica perspectiva de género en la revisión del PGOU 11.132,00 €.

Departamento de Seguridad Ciudadana

- *Otros gastos 0350 1321 22699:*
Curso de apoyo al empoderamiento y autodefensa 934,00 €
(En 2020 este curso, que se organiza cada año, estaba previsto pero no ha podido realizarse por la crisis del Covid, el dato de presupuesto corresponde a 2019)

Departamento de Políticas Sociales:

- *Convenio Gao Lacho Drom 1115 2325 481.69* 38.748,00 €

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).

- *Convenio Cáritas Taller ocupacional 1115 2325 481.45* 54.000,00 €

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.

- *Otros gastos de funcionamiento 2020 1111 2301 226.18* 11.900,00 €

Se recoge en esta aplicación diversos contratos de Políticas Sociales con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género:

- Tratamiento datos personales de víctimas de violencia contra las mujeres: 1.700,00 €
- Tutorías y dinamización Jabetuz: 7.650,00 €
- Curso de apoyo al empoderamiento: 2.550,00 €.



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

Somos conscientes de que lo que se está haciendo, a la espera de la contratación de una consultoría externa que nos guíe en el análisis de los presupuestos con perspectiva de género, es cuantificar el presupuesto destinado a igualdad en algunos servicios y departamentos municipales, y de forma tímida, iniciar el análisis de la mano de los profesionales integrados en la estructura municipal, que nos ofrecen su conocimiento y colaboración en la materia que nos ocupa.

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.

Los Departamentos y Servicios que participaron en 2019, **Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo y Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia** han actualizado sus datos para el presente informe. Además se han incorporado al proyecto los Departamentos de **Recursos Humanos, y de Hacienda**.

El Departamento de Territorio y Acción por el Clima, a través del Servicio de Planeamiento y Ejecución de la Ordenación Urbanística, ha realizado un estudio para la incorporación la perspectiva de género en la revisión del nuevo Plan de Ordenación Urbana de Vitoria-Gasteiz. De este trabajo se ha derivado además del informe inicial y el documento de avance del PGOU de Vitoria-Gasteiz, objetivos iniciales del estudio, la celebración de una serie de foros que facilitan el debate sobre la importancia de dar visibilidad a la perspectiva de género en toda la actuación municipal.



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.

Esta actuación SI es pertinente al género, ya que el 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.

▪ Los objetivos de esta actuación son:

- 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).
- La población objetivo es la ciudadanía en general, todas aquellas personas que no disponen de hogar y pernoctan en la calle VALOR 3
Potencialidad del 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, ya que se detectan a las personas, las acogen y las derivan a los distintos servicios sociales en función de 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: habilitadas medidas correctoras previstas (oferta de servicios de higiene ampliados, consigna exterior) y se han separado los espacios de pernocta ocupados por mujeres, garantizando su seguridad y la evitando la sobrexposición.
- Estudio: Estrategia Vasca para personas sin hogar (2018-2021).

Los datos resultantes se detallan a continuación:

En 2020 todo el personal asignado a la atención del recurso (8 personas) tenía formación en perspectiva de género, siendo además de mayor profundidad conceptual y práctica que la básica (educadora social e integradora)

2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	Inespecífica	Inespecífica
Población a la que llegamos	12	105

Hay que tener en cuenta en esta tabla que se trata de 20 plazas estacionales (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 2019 a marzo 2020.

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



Análisis de Variables Demográficas

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

La presencia de 12 mujeres en el dispositivo mantiene la misma proporción que el año pasado, 1 de cada 10, y sigue por debajo del dato del año 2017-2018.

Este año, además, se han introducido medidas de mejora en la configuración del recurso, habilitando un espacio específico para mujeres que aportara una mayor intimidad en su estancia.

Como medida de discriminación positiva se da prioridad a las mujeres en el acceso a recursos de mayor cobertura. Por este motivo, aunque su representatividad en la muestra se sitúa por encima del 10%, únicamente suponen el 5,83% de los usos realizados, con un total de 121 sobre los 2075.

Otro dato que avala esta medida es su menor estancia en el dispositivo. Así, mientras que la duración de la estancia de los hombres se sitúa en 18,6 noches, la de las mujeres se reduce prácticamente a la mitad con 10 noches de media. Del mismo modo, 2 de cada 3 mujeres se ajustan al uso puntual del dispositivo, permaneciendo en el mismo menos 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).

PRESUPUESTO FIGURAS DE INTEGRACIÓN DEDICADAS AL 25 %

Funcionario interino de programa INTEGRACIÓN:

V	M
30.866,93	0,00
0,00	29.279,26
30.866,93	29.279,26

PRESUPUESTO FIGURAS DE GUARDA DEDICADAS AL 100 %

GASTOS ALIMENTACIÓN Y ENSERES:

2020 1115 2324 221.06 Productos alimenticios DAI (Desayunos meriendas) 20.000,00 €.



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.

- Perteneciente al programa de RECURSOS DE ACOGIDA
- 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*, se dirige a 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.

PRESUPUESTO: Gastos de Personal 55.131,95 €, Gastos corrientes 107.769,76 €, Convenios 0

TOTAL 162.901,71 €.

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6):
 - La población objetivo es la ciudadanía en general, personas con dificultades de alojamiento VALOR 2.
 - Existe potencialidad de cambio VALOR 3.



4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.
- En esta actuación todos los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños...
 - Los objetivos tienen acciones positivas.
 - Se utiliza por 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 es ALTA, se priorizan 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 a continuación:

Todo el personal asignado al recurso (3 personas) ha recibido formación en perspectiva de género.

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 de Plazas	A 1 de julio
		Tipo de UC
PISOS DE ACOGIDA (Contrato Eulen)	36	Unipersonal. Hombre 2 Núcleo familiar con hijxs: 2 Monoparental: 9 mujeres con hijXs a su cargo
A 1 de octubre		
PISOS DE ACOGIDA Emergencia	36	Núcleo familiar con hijXs: 1 Núcleo familiar sin hijXs 1 Extendida 3 Monoparental: 1 mujeres con hijXs a su 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.

- Pertenciente al programa de *recursos atención excluidos sociales* del departamento de políticas sociales.
- 2 personas municipales trabajando para dicha actuación. 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, esta dirigida a 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 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.

PRESUPUESTO: Gastos de personal 57.323,02 €, Gasto corriente 123.589,56 €, Convenios 340.860 €

PRESUPUESTO TOTAL = 521.772,58 €

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6).
 - La población objetivo es toda la ciudadanía en general, personas en situación de exclusión residencial, mayores de 18 años que requieren tutelaje intenso. VALOR 3.
 - Potencialidad de cambio VALOR 3
 - Se interviene en función de las diferentes situaciones.



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, se ofrece un 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.
- No se han producido contratos ni convenios nuevos en 2019
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:

Todo el personal asignado a este recurso (2 personas) esta formado en igualdad

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

Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Nº máximo plazas	A 31 de marzo
		Tipo de UC
CASA ABIERTA	10 alojamiento 5 anexo 6 manutención	Unipersonal H: 6 Unipersonal. Mujer: 4 N. sin hijos: 0

Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Nº máximo plazas	A 1 de octubre
		Tipo de UC
CASA ABIERTA	10 alojamiento 5 anexo 6 manutención	Uniper. H:10 Uniper. Mujer :1 N. sin hijos:0



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 tutelados:

Recurso habitacional y de convivencia de corta o media estancia para personas en alto riesgo de exclusión o en exclusión residencial. Se trata de un servicio de diferente intensidad de apoyo con y sin presencia permanente y dirigido a personas solas o en unidades de convivencia, mayores de edad.

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 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, se dirige a población mayor de edad, en alto riesgo de exclusión o en exclusión residencial grave, que de acuerdo a la valoración profesional, requiere una a) alternativa de alojamiento con supervisión en la vivienda; b) sin recursos económicos personales y c) sin apoyo familiar.
- Objetivos principales:
 - Cubrir las necesidades básicas de alimentación y alojamiento.
 - Ofrecer condiciones favorables para que las personas realicen procesos de transición hacia la participación en la comunidad
 - 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 formación avanzada en materia de igualdad.
 - Las personas ajenas al Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con formación en materia de igualdad.
 - Las personas que evalúan la acción cuentan con formación avanzada 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.



PRESUPUESTO: Gastos de personal 141.300,79 €, Gasto corriente 46.000 €, Convenios 876.462 €

PRESUPUESTO TOTAL = 1.063.762,79 €

Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6):
La población objetivo está en alto riesgo de exclusión y/o exclusión residencial. VALOR 2.
La potencialidad del cambio tiene VALOR 3.

3. 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, etc.
- Los objetivos tienen acciones positivas.
- Esta actuación lo utilizan 25 hombres y 13 mujeres, por lo tanto, el 34,21% son mujeres, muchas de ellas con menores a cargo y cuidadoras sin apoyo familiar.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: MEDIO, se van adecuando según las situaciones.

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

- Este programa cuenta con un convenio para el presupuesto del 2020. Dicho convenio incluye cláusulas de igualdad, debiendo haber un hombre y una mujer en igualdad de condiciones.

5. 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 a continuación:

Todo el personal asignado a este recurso (3 personas) tiene formación en perspectiva de género

2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	13 *	25*

Solo se incluyen los datos de persona mayores de edad. Infantes no incluidos por no considerar relevante

Inclusión Social - Recursos de Acogida		
Recurso	Máximo de Plazas	A 30 de setiembre
		Tipo de UC
PISOS TUTELADOS Convenios Afroamericana, Comisión Antisida	65	Unipersonal Hombres: 25 Unipersonal Mujeres: 4 Núcleo familiar con hijxs: 0 Monoparent 9 mujeres hijxs a cargo



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 pre-laborales.

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.

PRESUPUESTO: Gastos de personal 154.941,61 €, Gasto corriente 17.000 €, Convenios 642.584.55 €

PRESUPUESTO TOTAL 814.526,16 €

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6):
 - La población objetivo esta compuesta por personas en inclusión social entre 16-65 años. VALOR 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: 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.

- El programa 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, etc.
- No se basan en ningún estudio con perspectiva de género.
- Medidas correctoras: habilitadas medidas correctoras previstas (oferta de servicios de higiene ampliados, consigna exterior) y se han separado los espacios de pernocta ocupados por mujeres, garantizando su seguridad y la evitando la sobrexposición.

Los datos resultantes se detallan a continuación:

Todo el personal asignado al recurso(5 personas) ha recibido formación en perspectiva de género

2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	54,38%	45,62%

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	378	317

En 2020 y con motivo de la especial relevancia de las medidas adoptadas por la COVID 19, se realizaron seguimientos individuales específicamente dirigidos a mujeres solas, con hijos e hijas a su cargo, durante todo el periodo de confinamiento, prestando especial atención a situaciones de malestar en la convivencia, falta de habilidades en el manejo de la TIC de acceso a las documentación referida a materiales escolares, prestaciones económicas, regularización documental.

Posteriormente y ante la reducción de aforos devenidos de las medidas sanitarias de obligado cumplimiento en la prevención de rebrotes, se ha priorizado el acceso de las mujeres a las actividades que se han ido recuperando en un 50% de asistencia por grupo.

**6.1. f 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.

Aplicación presupuestaria:

2020 1115 2323 227.45 Programa Educación de calle para sin techo94.550, 00 €.

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 2021: 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.

Por Sexo	Hombre	%	Mujer	%	TOTAL
	274	85	48	15	322

Por Edad	18-24	25-34	35-49	50-64	+65	TOTAL
Hombre	14	30	89	124	17	274
%	5	11	33	45	6	100
Mujer	2	4	19	19	4	48
%	4	8	40	40	8	100
Total	16	34	108	143	21	322
%	5	11	34	43	7	100



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.

- Perteneciente a la unidad/servicio de formación.
- 22 trabajadores municipales trabajando para dicha actuación, estructurados en personal dirección (1), de gestión (7 con formación en Igualdad), de administración (5, cuatro con formación en igualdad) y mantenimiento (3, todos con formación en Igualdad). Hay también personal docente (6, que han recibido formación en igualdad).

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.
- Objetivo principal:
 - Capacitar profesionalmente, de manera preferente a personas desempleadas en sectores de actividad con perspectiva de generación de empleo. → Formación en general.
- En el caso de Genera 30, el proyecto ya en su fase final de evaluación de resultados:
 - El objetivo de igualdad se incorporó como un objetivo general de la acción en la planificación o diseño.
 - Toda la información que se ha generado presenta los datos desagregados por sexo.
 - 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 proyecto Hazia 23, dirigido a la inserción socio laboral de personas jóvenes, también contempla una atención particular a la presencia de mujeres
 - Toda la información que se ha generado presenta los datos desagregados por sexo.
 - 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.



- Dentro del proyecto se incorpora un concepto de gasto de becas para la conciliación por el cuidado de menores, dirigido fundamentalmente a mujeres participantes del proyecto (5.000 €)
- En la programación formativa se ha desarrollado el curso CONDUCTORAS DE AUTOBUS, dirigido a mujeres (19.000 €)

**El presupuesto de dicha actuación se compone por: capítulo I + capítulo II, IV, VI
PRESUPUESTO TOTAL = 823.291 + 975.592 = 1.798.883 €**

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género ALTA (5-6):

- Población objetivo: relevancia VALOR 3
 - Prioridad de acceso de las mujeres a los cursos, en igualdad de condiciones.
 - Proyecto específico Genera30 → Prioridad las mujeres.
 - Curso específico Conductoras Autobús
 - Proyecto Hazia 23
- Potencialidad de cambio: relevancia VALOR 3.
 - Incorporación progresiva de la mujer en profesiones mayoritariamente masculinizadas.
 - 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 diseñado con perspectiva de género pero tiene acciones positivas, con la inclusión de un curso de formación dirigido exclusivamente a mujeres: Conductoras de autobús. Los objetivos están diseñados con perspectiva de género.
- El objetivo de Genera30 si que está diseñado con perspectiva de género y tiene acciones positivas, tales como; captación, formación transversal, intermediación....Aunque en 2019 solo se realiza la fase final de evaluación.
- El presupuesto dirigido a la formación en general sería 1.798.883 €
- En cuanto a la formación en general nos dirigimos a la población universal (50% mujeres y 50% hombres), excepto la acción ya descrita solo para mujeres y llegaría a un total de 1.188 personas, lo que supondría que el 42,46% serían mujeres y el 57,54% hombres.
- Grado en el que las acciones dan respuesta a las desigualdades detectadas: ALTO, se detecta un 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 16 contratos para el presupuesto del 2019, suponiendo 298.114,04€. De esos, cuatro incluyen cláusulas de igualdad, y en otros se incluye la metodología y criterios de valoración. De estos que incluyen cláusulas de igualdad, uno de ellos tiene acción de formación exclusiva para mujeres (19.000 €).



- Tiene cinco convenios previstos del presupuesto del 2019, siendo un total de 202.000€, y de estos, 3 incluyen cláusulas de igualdad, suponiendo 152.000€.

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 infra representadas.

Los datos resultantes se detallan a continuación:

PERSONAL MUNICIPAL	CON FORMACIÓN	SIN FORMACIÓN
Año 2019	(21)	(1)
Objetivo 2021	(22)	(0)

➤ Formación en general:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	42,46%(504)	57,54%(684)
Objetivo 2021	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	46%	54%

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.

- Perteneciente 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 las que todas 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 de 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, se producen 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 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
PRESUPUESTO TOTAL = 4.469.428 + 1.953.322 = 6.422.750 €**

3. Relevancia al género.

- Relevancia al género MEDIA (3-4)
 - Población objetivo: relevancia VALOR 2.
 - Contratación de personas desempleadas inscritas en Lanbide ente las que un 40-60% son mujeres.
 - Ayudas a empresas con criterio de valoración a favor de la contratación a mujeres.
 - Potencialidad de cambio: relevancia VALOR 2.
 - Minorar la población desempleada femenina del municipio.
 - Fomentar la 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: A) la contratación de colectivos en riesgo de exclusión, que sería de 4.096.031€, B) ayudas a las empresas, que sería de 1.857.322€.
 - En cuanto al primer ámbito, contratación directa municipal, nos dirigimos a la población universal (40-60% mujeres y 40-60% hombres), y en el ejercicio 2019 ha afectado a un total de 248 personas, con la siguiente distribución: 43% (106) mujeres y 57% hombres (142).
 - Teniendo en cuenta el segundo ámbito, contratación por las empresas, éste estaría dirigido a la población universal, llegando en el 2019 a un total de 262 personas, siendo el 52% mujeres (136) y el 48% hombres (126).
 - Grado de la relevancia de género 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 2019, pero si que tiene ayudas directas a las empresas, que suman 1.857.322€ 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.

Los datos resultantes se detallan a continuación:

Todo el personal asignado al recurso (13 personas) ha recibido formación en igualdad.

Contratación directa:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	43% (106)(*)	57% (142)
Objetivo 2021	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	43%	57%

(*) Supone un incremento con 2018 de 6 puntos



Contratación por las empresas:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	52% (136)	48% (126)
Objetivo 2021	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.

- Perteneciente a la unidad de promoción de empleo.
- 10 trabajadores municipales trabajando para dicha actuación, en diferentes % de dedicación, estructurados en: personal de gestión directa (5), todos ellos con formación en igualdad // personal de dirección (1), y con formación en igualdad/personal de **administración** (4), 3 con formación de igualdad. Total: de 10 personas, 9 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 sí 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.
- La acción implementa medidas específicas para la igualdad.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una formación en materia de igualdad.
- Las personas que evalúan la acción cuentan con una 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

PRESUPUESTO TOTAL = 294.998 + 135.398 = 430.396 €

3. Relevancia al género.

▪ Relevancia al género MEDIA (3-4)

- Población objetivo: relevancia al género VALOR 2.
 - Orientación académica y laboral a alumnado, padres y madres
 - Recursos individuales/grupales para el acompañamiento en la búsqueda de empleo.
 - Facilitación a las empresas de candidaturas para cubrir sus necesidades de RRHH.
- Potencialidad de cambio: relevancia al género VALOR 2.
 - Incrementar la elección del futuro profesional sin sesgo de género.
 - Activar actitudes y comportamientos de búsqueda activa de empleo en la mujer.
 - 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.
- La orientación hacia la búsqueda de empleo no está diseñado, en principio con perspectiva de género, pero es indudable que está produciendo acciones positivas
- 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 49.370€, el de orientaciones en la búsqueda de empleo de 343.221€ y el dirigido a la intermediación sería de 29.407€, siendo un total de 421.998€. De los cuales, 49.370€ 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 2019 ha sido de un total de 593 personas, siendo el 49% mujeres y el 51% hombres.



- El objetivo de orientación ha llegado a 1.172 personas, siendo el 57% mujeres y el 43% hombres.
 - Por último, el objetivo que incluye la intermediación, supone la contratación de 835 personas, siendo el 79% mujeres y el 21% 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 2019, que además, incluye cláusulas de igualdad, suponiendo 20.000€.
 - Tiene tres convenios previstos, dos con cláusulas de igualdad, del presupuesto del 2019, siendo un total de 94.000€. Estos convenios vienen a ser los de UPV, 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:
 - Continuidad de temarios y recursos en criterios de igualdad.
 - Continuidad en las adaptación de las acciones a las necesidades específicas del colectivo mujer.

Los datos resultantes se detallan a continuación:

Año 2019	CON FORMACIÓN	SIN FORMACIÓN
PERSONAL MUNICIPAL	9	1
Objetivo 2021	10	0

➤ Proyecto GPS:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	49%	51%
Objetivo 2021	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	57% (670)	43% (502)
Objetivo 2021	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	50%	50%

➤ Intermediación:

Año 2019	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	79% (659)	81% (175)
Objetivo 2021	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 Departamento de Recursos Humanos.

En el año 2016 el Ayuntamiento aprobó el primer plan para la igualdad de género en el ámbito del empleo público. La implementación de este plan requería la contratación de un agente de igualdad adscrito al Departamento de Recursos Humanos, responsable desarrollo de este plan.

La integración de esta técnica en plantilla, además de ser un proyecto pionero en relación con otros Ayuntamientos de nuestro entorno, facilita la adecuación de todas las acciones del Departamento de Recursos Humanos a las políticas de integración de la perspectiva de género y, por su carácter transversal, de todos los Departamentos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

6.3. a Curso básico en Igualdad

1.-Presentación de la actuación.

Curso básico de Igualdad.

- Perteneciente al PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO
- Personal municipal trabajando para esta actuación: 1 agente de igualdad y el personal técnico del servicio. Todo el personal ha recibido formación en igualdad.

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

- La actuación SI es pertinente al género:

El Plan par la Igualdad de género en el ámbito del empleo público recoge la estrategia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para avanzar hacia la igualdad de género, orientando la gestión y acción municipal en esta materia. Dentro del plan, el presente programa cuenta con el objetivo estratégico de “Capacitar progresivamente en igualdad al personal municipal” a través de la actuación:

Impartición de formación básica obligatoria en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal. Realización, de forma progresiva, de acciones formativas con participación del personal de todos los Departamentos.

Para implementar esta actuación se organizan cursos informativos-formativos, de carácter básico y de 5 horas de duración, dirigidos a toda la plantilla municipal.

Objetivos principales:

1. Contextualizar el origen estructural de la discriminación e identificar situaciones en las que se produce.
2. Conocer y utilizar las herramientas básicas para propiciar la inclusión de la perspectiva de género en su trabajo habitual.

Los objetivos que se plantean en relación a los contenidos son:

- Dar a conocer el Plan de Igualdad del Ayuntamiento y los compromisos que tiene el mismo en este ámbito.
- Definir conceptos generales en materia de perspectiva de género.
- Conocer el sistema sexo – género.
- Analizar las ideas estereotipadas y arraigadas en nuestra sociedad sobre las características que definen a las personas en función de su sexo, y reflexionar sobre su normalización.
- Identificar actitudes sexistas “normalizadas” en nuestra sociedad.
- Comprender el carácter sexista del lenguaje que perpetúa la discriminación por razón de sexo.



- Conocer y utilizar herramientas básicas para la inclusión de la perspectiva de género en su desempeño habitual.

3.- Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA
 - Población objetivo: Toda la plantilla municipal, con un 60% mujeres y un 40% de hombres.
 - Potencialidad de cambio: relevancia al género VALOR 2.

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

4.1 Análisis de los objetivo de la actuación

- En esta actuación el objetivo es contextualizar el origen estructural de la discriminación e identificar en qué situaciones se produce. El diseño del programa del curso está orientado a definir y analizar el origen de las desigualdades de género. ACCIÓN POSITIVA: Se analiza y contextualizan las desigualdades con el objetivo de eliminarlas
- Conocer y utilizar las herramientas básicas para propiciar la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano. Se analizan los procesos de trabajo municipales y las estrategias para incluir la perspectiva de género en su desarrollo. ACCIÓN POSITIVA: Se dota a los participantes de herramientas para utilizar en su trabajo diario.

PRESUPUESTO Gastos de personal: 11.500 €, Gasto corriente: 10.330,00 €.

4.2 Análisis de la población

- Los cursos están dirigidos a toda la plantilla municipal, formada por personal de todos los departamentos municipales y todas las categorías. Las personas asistentes ocupan puestos de personal administrativo, jefaturas, personal de limpieza y oficios, educadoras y educadores, etc.

Año 2019 / 30 cursos

DEPARTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADMINISTRACION MUNICIPAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	58	19	77
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL(TI)	11	2	13
ALCALDIA Y RELACIONES INSTITUCIONALES	18	3	21
DEPORTE Y SALUD	15	7	22
EDUCACIÓN Y CULTURA	33	6	39
HACIENDA	5	2	7
INTERVENCION Y AUDITORIA	3	1	4
MOVILIDAD Y ESPACIO PUBLICO	22	32	54
PARTICIPACION CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y CENTROS CIVICOS	79	27	106
POLITICAS SOCIALES, PERSONAS MAYORES E INFANCIA	135	9	144
PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, COMERCIO Y TURISMO	42	22	64
RECURSOS HUMANOS	5	1	6
SEGURIDAD CIUDADANA	1	1	2
TERRITORIO Y ACCIÓN POR EL CLIMA	10	3	13
Total general	437	135	572
%	76%	24%	100%



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

NO existen

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.

Con respecto a la consecución de los objetivos de la formación, se valora que han sido conseguidos en estos cursos. Se ha entregado información a las personas participantes sobre los temas relacionados con la igualdad de género. Se ha promovido la reflexión personal y grupal sobre las desigualdades provocadas por el sistema patriarcal y machista. Por otro lado, también se han generado actividades y reflexiones para aterrizar los aprendizajes y conocimientos en su ámbito laboral cotidiano. Para ello se han realizado trabajos grupales de casos prácticos en los que se han podido analizar las posibles causas de dichas desigualdades y plantear posibles soluciones y alternativas desde la perspectiva de género a las situaciones planteadas. Dichas situaciones se ha intentado que estuvieran adaptadas a la realidad municipal, entendiendo que las personas asistentes venían de diferentes sectores y departamentos con funciones y responsabilidades diferentes. Cabe destacar que el hecho de contar con grupos con personas provenientes de diferentes departamentos y ámbitos han enriquecido las formaciones, ya que ha permitido contar con la visión y sensibilidad de las diferentes realidades en las que se trabaja desde el Ayuntamiento, pudiendo generar debates interesantes con los que profundizar y aterrizar en el día a día de la labor municipal.

Por parte de las personas participantes, se ha valorado positivamente la metodología activa y participativa del curso. Considerándola más efectiva, transformadora y amena que otras formaciones de carácter oyente. Se cree que este hecho ha permitido que los contenidos sean interiorizados de mejor manera y permitan una reflexión personal, grupal y social con respecto a los temas abordados.

6.3. b Selección para la contratación de personal

1.-Presentación de la actuación

- Contratación de personal para el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Personal municipal trabajando para esta actuación: 13 personas, de las cuales 11 están formados en igualdad.

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

- La actuación SI es pertinente al género:

Los sistemas de selección de personal conllevan como efecto directo la contratación de personal, la calidad de estos servicios la medimos por sus efectos en las contrataciones.

- Objetivos principales:

- Seleccionar a las personas mas adecuadas para la cobertura de puestos de trabajo, bien de forma temporal (interinidad) como de forma definitiva (OEP)
- Dar respuesta a las necesidades de carrera profesional (Comisiones de Servicio) y definitiva (Provisión)
- 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.
- 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.
- Se hace un uso no sexista de la imagen, tanto en la documentación como en materiales.
- El Servicio de Igualdad actúa como servicio colaborador en el desarrollo de la acción.

PRESUPUESTO ASIGNADO: Gastos de personal 449.188,18 € (11 personas), Gasto corriente 90.000 €.

TOTAL PRESUPUESTO 519.188,19 €.

PRESUPUESTO ESTIMADO PARA 2021: Gastos de personal 525.306,37 € (12 personas), Gasto corriente 90.000 €

PRESUPUESTO TOTAL ESTIMADO 615.306,37 €.

Presupuesto para la Unidad y otras personas implicadas en la gestión de los procesos selectivos: Los procesos selectivos implican a número importante de personas ya que, además del propio equipo, se recurre a personas de otros departamentos para participar en los Tribunales y diseñar y corregir pruebas de selección. Por otro lado, también se recurre a recursos de la propia organización para realizar pruebas de selección (Ejemplo: Palacio Europa)

3.- Relevancia al género.

- Relevancia al género ALTA (5-6)
 - Población objetivo: Población en general, a partir de los 16 años y hasta el final de su edad laboral activa

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

4.1 Análisis de los objetivos de la actuación

- Cobertura de necesidades de personal en la organización garantizando la igualdad de acceso.

El diseño se realiza con perspectiva de género, ya que en los procesos selectivos tiene en cuenta tanto la situación previa de la que se parte, como evitar discriminaciones en el proceso selectivo por razón de sexo (revisión de funciones y competencias a evaluar)



Se considera una acción positiva ya que se incluyen tanto medidas obligatorias como de mejora: composición de los tribunales, utilización de un lenguaje no sexista, protección en caso de situaciones de maternidad-paternidad, adaptación de pruebas, establecimiento de baremos, etc.

No hay un presupuesto específico para este objetivo, esta integrado en el proceso de diseño y ejecución de los procesos selectivos.

4.2 Análisis de la población

- Las ofertas de empleo se dirigen a la población en edad de trabajar, sin más límite que el cumplimiento de los requisitos de titulación académica de cada convocatoria, y en su caso, otros requisitos relacionados con el desempeño de la profesión (carné de manipulador de alimentos, carné de conducir...)
- Los datos nos demuestran que la incorporación de mujeres (71,38%) a los puestos de trabajo en nuestra organización es muy superior a la de hombres (28,62%). No tenemos datos para determinar si esta diferencia es consecuencia de las acciones implementadas en materia de igualdad o responde a otros factores .

5. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación

- Avance respecto a ejercicios anteriores: en relación con el año 2019, se ha incrementado en 1,41 puntos (de 69,97 a 71,38) el porcentaje de mujeres sobre el total de personas seleccionadas que han sido contratadas por el Ayuntamiento en relación al año anterior (2018)
- Medidas correctoras de mejora para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres: Se mantiene la misma política en relación a los procesos de selección.
- **DATOS RESULTANTES:**
 - Explotación de datos de contrataciones con fecha de inicio en el 2018 (5.572 contratos) (1) y en el 2019 (6.505) (2). Estas contrataciones son el resultado directo de los procesos selectivos asociados a las mismas, bien de forma directa, bien a través de Listas de contratación.

TOTALES:

- 2018. 5.428 contratos. De los cuales el 69,97 a mujeres y el 30,03 a hombres
- 2019. 6.361 contratos. De los cuales el 71,38 a mujeres y el 28,62 a hombres

POR GRUPO DE TITULACIÓN:

- Grupo A. Mujeres: 81,88% (2018) y 80,49% (2019) – Hombres 18,12% y 19,51%
- Grupo C1. Mujeres: 49,04% (2018) y 44,44% (2019) – Hombres 50,96% y 55,56%
- Grupo C2. Mujeres: 68,25% (2018) y 71,71% (2019) – Hombres 31,75% y 28,29%
- Grupo E. Mujeres: 75,20% (2018) y 79,35% (2019) – Hombres 24,80% y 20,65%

INTERINIDADES. Son las que ocupan el mayor porcentaje de las ofertas. (92,86%)

- Interino en vacante (A305): Mujeres 72,96% (2018) y 75,66 (2019)
- Interinidad por vacante accidental (A309-A399): Mujeres 75,66% (2018) y 75,692 (2019)

(1) En el año 2018 se produjo la incorporación del personal de la Provisión A-B

(2) En el año 2019 se produjo la consolidación de plazas de programa a RPT y la provisión grupos C, D y E).

6.4 DEPARTAMENTO DE HACIENDA

6.4. a Gestión de Tributos

1.-Presentación de la actuación.

Análisis del PRESUPUESTO DE INGRESOS desde el punto de vista de la perspectiva de género: bonificaciones correspondientes al Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI), a la Tasa por prestación del servicio de recogida y eliminación de residuos y al Impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana (IVTNU- Plusvalía) desde la perspectiva de género.

- La mayor parte de los ingresos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz de los Capítulos I, II y III del Presupuesto de Ingresos se gestionan a través del servicio de Gestión Tributaria. Desde este Servicio, se llevan el Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI), el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM), el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO), el Impuesto sobre el Incremento de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU), el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE), y numerosas tasas, entre las que cabe destacar la Tasa por servicio de recogida y eliminación de residuos (BASURAS).

A la hora de hacer políticas públicas es necesario conocer la realidad del municipio y de las personas que viven en él. Por ello, el Servicio de Gestión Tributaria da un paso más para ahondar en el conocimiento de esa realidad y tener una mirada más amplia de los ingresos y de las bonificaciones que se conceden desde una perspectiva de género.

Partimos también de la propia configuración normativa de los impuestos locales, fijada en la Norma Foral 41/1989, de 19 de julio, reguladora de las Haciendas Locales, en las Normas Forales reguladoras de cada impuesto, que definen el ámbito de actuación municipal, y la imposición y ordenación que se hace por el Ayuntamiento a través de las Ordenanzas Fiscales.

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

- La actuación SI es pertinente al género:

La política fiscal es relevante desde el punto de vista del género y puede contribuir a la disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres. En este sentido, disponer de un mayor conocimiento sobre los efectos de los tributos en mujeres y hombres ayuda a una mejor distribución de los recursos y a conseguir mayores niveles de bienestar para el conjunto de la ciudadanía.

Por ello, este primer año se va a analizar el censo del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) y las bonificaciones que se conceden tanto en este impuesto como en Tasa por servicio de recogida de residuos y en la Plusvalía.

3.- Relevancia al género.

De acuerdo con la base de datos del servicio a fecha de noviembre de 2020 existen un total de 216.669 referencias censales a nombre de personas físicas y 35.784 a nombre de personas jurídicas. En las siguientes tablas se puede ver en cuántas de las referencias correspondientes a Personas Físicas, la titular es una mujer o un hombre, esto es, quien tiene la obligación de pago en cada referencia y a quién se beneficia según la renta de que dispone:

**Ingresos IBI procedentes de Personas Físicas según sexo**

IBI Referencias Censo	P. Físicas totales	Titular Mujer	%Mujeres	Titular Hombre	% Hombres
		216.669,00	75.859,00	35,01 %	140.810,00
IBI Importe	31.232.274,28	10.827.937,59	34,67 %	20.404.336,69	65,33 %

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

En conjunto en 2020 se han realizado liquidaciones por más de 31 millones de € del IBI correspondiente a personas físicas. Se observa que son los hombres los que mayoritariamente figuran como titulares de las referencias, suponen un 65% frente al 35% de mujeres.

Pero para un análisis certero, sería necesario depurar éstos datos y conocer cuántas de éstas titularidades que figuran con titular "hombre" corresponde en realidad a titularidades mixtas (mujeres y hombres).

Bonificaciones IBI por renta y sexo:

Bonif por renta	Referencias	Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
			845	178.476,42	43,84%	1.164	228.634,63	56,16%
75%	1.824	316.357,93	1.184	202.486,08	64,01%	640	113.871,85	35,99%
60%	3.072	415.269,94	2.013	270.968,02	65,25%	1.059	144.301,92	34,75%
50%	4.250	471.314,34	2.491	273.693,38	58,07%	1.759	197.620,96	41,93%
40%	5.089	466.288,03	2.646	243.326,69	52,26%	2.430	222.961,34	47,74%
30%	5.076	413.360,46	2.568	191.039,64	46,22%	3.241	222.320,82	53,78%
20%	1.872	89.999,01	705	35.422,31	39,36%	1.167	54.576,70	60,64%
Total	23.912	2.579.700,76	12.452	1.395.412,54	54,09%	11.460	1.184.288,22	45,91%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

En conjunto, son 23.912 las personas físicas beneficiarias de bonificación por la renta, -11% del total-. De éstas, 12.452, esto es, el 52% son mujeres y alcanzan 1.395.412,54 € de bonificación, el 54% del total. Con esto, lo que se advierte que cuando se beneficia a las rentas más bajas se está beneficiando más a las mujeres.

Bonificaciones IBI-Familias numerosas:

Bonificación por Renta	Referencias	Importe bonificado	Titular Mujer	Importe bonificado	%	Titular Hombre	Importe bonificado	%
			205	53.029,64	35,27	385	96.886,89	64,63
50%	58	8.180,25	20	2.619,27	32,02	38	5.560,98	67,98
10%	2	66,65	1	29,46	44,20	1	37,19	55,80
Total	650	158.163,43	226	55.678,37	35,20	424	102.485,06	64,80

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

Con este dato vemos que se beneficia a 650 familias numerosas por un total de 158.163,43. A pesar de que estas familias están en su mayoría encabezadas por una mujer y un hombre, se puede observar que la titularidad de los recibos el 35% está a nombre de mujeres frente al 65% de los hombres.

**Bonificaciones Tasa de BASURAS por sexo de la persona física titular**

Bonif por renta	Referencias	Total Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
10%	32.867	188.225,5	14.935	85.797,58	45,58%	17.932	102.427,92	54,42%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

Respecto a la bonificación por renta en la tasa de basuras, se observa que alrededor de un 14% de las personas físicas se benefician de esta bonificación. En conjunto, son 32.867 las personas físicas beneficiarias de bonificación por la renta; por sexo, el 45,6% corresponde a mujeres. Se puede hacer en este caso, la misma lectura que lo comentado en el caso del IBI, al estar las bonificaciones de ésta tasa de eliminación de residuos relacionadas con los ingresos, las mujeres representan el 45 % de las personas físicas bonificadas así como de los importes aunque solo representan el 35% de las titularidades.

Bonificaciones en TASA BASURAS: Familias numerosas y familias monomarentales y monoparentales:

Bonificación	Referencias	Importe bonificado
Familia Numerosa	308	7.933,12
Familia monomarental-monoparental	0	0,00

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

En cuanto a la diferencia de bonificación según el tipo de familia, se observa que únicamente se beneficia a las familias numerosas. Respecto a la bonificación a las familias monomarentales y monoparentales tributando por la cuota correspondiente al tramo inmediatamente inferior al que les corresponde se advierte que no hay ninguna beneficiaria.

Bonificaciones- IIVTNU según el sexo de las personas físicas titulares:

Bonif viudedad Hijos-as	Exptes. Transmis.	Total Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
95%	683	1.420.949,1	436	931.117,96	65,53%	247	489.831,1	34,47%
75%	57	134.297,09	26	77.961,80	58,05%	31	56.335,29	41,95%
50%	19	37.992,02	12	24.315,42	64,00%	7	13.676,60	36,00%
10%	21	6.720,01	12	5.073,17	75,49%	9	1.646,84	24,51%
Total	780	1.599.858,2	486	1.038.468,3	64,91%	294	561.489,8	35,09%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Noviembre 2020

Con esta bonificación se percibe que las mujeres son mayoritariamente las beneficiarias, un porcentaje que supone un 64,9% frente al 35,1% de los hombres. A pesar de no poder realizar un análisis sobre la edad de estas mujeres, se entiende que son las mujeres mayores y con renta baja las más beneficiadas.



4. Conclusiones

El propósito de este informe ha sido analizar el impacto de género de algunos de los impuestos municipales. Se debería partir de un diagnóstico de desigualdad de la renta para ver que la progresividad de la bonificación es correlativa a la situación de desigualdad de partida, con la información de que disponemos en la actualidad, se advierte que estos impuestos se abonan mayoritariamente por hombres, sin embargo, las bonificaciones benefician en mayor medida a la población con niveles de renta inferiores, niveles en los que hay una mayor representación de las mujeres. Y esta es la conclusión: las bonificaciones que el IBI, Basuras y IIVTNU establecen en función de la renta, en proporción, benefician en mayor medida a las mujeres.

Además, este informe contribuye a aumentar el escaso conocimiento disponible sobre los impuestos desde la perspectiva de género y particularmente sobre las bonificaciones concedidas a personas físicas, poniendo en relieve datos desagregados que muestran cuál es la realidad del municipio.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Realizado el análisis se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- No se dispone de una gestión de la información presupuestaria para la obtención de datos desagregados por sexo.
- Sigue siendo necesario implantar una nueva cultura en la organización municipal para abordar los presupuestos, también con perspectiva de género
- Los informes y memorias de cada uno de los departamentos se incorpora la perspectiva de género como una variable para el análisis.
- Necesitamos adaptar a las características de la Entidad Local, la metodología de 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 continúa en el proceso 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 y responsables técnicos 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 objetivos transformadores respecto del género como uno de sus objetivos.
- Realizar un análisis de las partidas asociadas directamente con la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto una vez que se realice la liquidación presupuestaria del año 2020 (primavera de 2021) para incorporar datos sobre ejecución de los diferentes créditos presupuestarios.
- 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 para formar 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.
- La Administración tiene la obligación legal de, antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, realizar una evolución del impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y de los hombres como colectivo. Por esta razón, sería necesario incluir como objetivo a corto plazo la obligación de la rendición de cuentas en este aspecto.
- Además de contar y de la mano del Servicio de igualdad municipal y mediante apoyos técnicos externos, elaborar un plan que incluya formación respecto a presupuestos y género y de apoyo para mejorar la metodología de estos informes.