



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

S. Informe sobre la Perspectiva de Género Genero-ikuspegiari buruzko txostena



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 ALCALDÍA Y RELACIONES INSTITUCIONALES

- Descripción de los principales colectivos destinatarios de los servicios/actuaciones analizadas
- Identificación y breve descripción de las iniciativas específicas vinculadas a avanzar en la igualdad
- Breve reflexión sobre el nivel de incorporación de la perspectiva de género
- Reflexión sobre las mejoras introducidas a lo largo del presente ejercicio y las previstas para el próximo.

6.2.- DEPARTAMENTO DE HACIENDA

- Presentación de la actuación
- Análisis de la pertenencia al género de la actuación
- Descripción de la actuación y análisis de la relevancia al género de la misma
- Conclusiones

6.3.- DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- Presentación
- Análisis de la pertinencia al género de la actuación
- Descripción y objetivos de la actuación y análisis de la relevancia al género de la misma.
- Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población: Condiciones de vida de las mujeres y hombres a quien se dirige.
- Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.
- Reflexiones y propuestas de mejora de actuación.

6.4.- DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, COMERCIO Y TURISMO

- Formación para el empleo:
- Contratación:
- Orientación profesional-intermediación.
- D.- Apoyo a personas emprendedoras.



6.5.- DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES Y PERSONAS MAYORES E INFANCIA

- Presentación
- Descripción de los principales colectivos destinatarios de los servicios/actuaciones analizadas
- Identificación y breve descripción de las iniciativas específicas vinculadas a avanzar en la igualdad
- Reflexión sobre el nivel de incorporación de la perspectiva de género (en las (en las actuaciones NO específicas, pero pertinentes)
- Reflexión sobre las mejoras introducidas a lo largo del presente ejercicio y las previstas para el próximo.

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, además de estar desarrollándose el V Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se está realizando la evaluación del *Hara! IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Vitoria-Gasteiz*, para poder medir los logros obtenidos en el periodo 2018-2021 en cuanto al impacto positivo en igualdad y su contribución a la creación, desde un enfoque de garantía de derechos, de una ciudad equitativa más justa y sin discriminaciones por razón de sexo o género.

No obstante, consideramos que continúan estando vigentes los dos desafíos a los que debe enfrentarse la institución:

- 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, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz continua con el proceso de **integración paulatina** de 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! IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Vitoria-Gasteiz (2018-2021)*.

El proceso para integrar la perspectiva de género en los presupuestos es progresivo que parte de la falta de neutralidad del mismo 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 profundizar en la brecha de género. Y esta influencia se manifiesta tanto en los gastos como en los ingresos municipales.

Como muestra de ello podemos hablar de las consecuencias fiscales que tiene la diferente participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral. Entre sus causas destacan las desigualdades existentes en la distribución de los trabajos de cuidados entre ambos sexos, lo que condiciona los niveles de implicación y continuidad en el empleo por parte de las mujeres (mayores tasas de trabajos a tiempo parcial, mayor temporalidad y mayor precariedad laboral, lo que genera menores rentas salariales y menores pensiones, entre otros efectos).

Esto se comprueba en el análisis de las bonificaciones fiscales establecidas en las Ordenanzas Municipales para los impuestos recaudados por el Ayuntamiento (IBI, Basuras y IIVTNU), que se establecen en función de la renta de las personas contribuyentes. Los impuestos son abonados mayoritariamente por hombres, que en general tienen niveles de renta más alta, y que figuran como titulares en la mayoría de las propiedades compartidas. Las bonificaciones, sin embargo, inciden en mayor medida en la población con niveles de renta inferiores, niveles en los que hay una mayor representación de mujeres

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

Además, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ha iniciado procesos para incorporar la perspectiva de género en la normativa. De hecho recientemente se ha aprobado por el Pleno Municipal un acuerdo para que todas las Ordenanzas Municipales incorporen un análisis del impacto de la perspectiva de género desde 2022.

Por su parte, durante este año 2021, el Departamento de Hacienda ha revisado todas las Ordenanzas Fiscales sobre las que tiene competencia para incorporar el lenguaje inclusivo con el asesoramiento de Elhuyar.

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 cuantitativos y análisis cualitativos, tanto de las propuestas presupuestarias como de los resultados de las actuaciones, desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres.

Se siguen dando pasos para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales con la colaboración de los servicios de Gestión de Tributos y de Presupuestos del Departamento de Hacienda, los servicios de Formación y Empleo, pertenecientes al Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo, el servicio de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Recursos Humanos y el Servicio de Inclusión Social del Departamento de Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia.

Para realizar el informe de perspectiva de género del presupuesto de 2022, se han incorporado los servicios de Convivencia y Diversidad, Euskara, Igualdad y Juventud del Departamento de Alcaldía y



relaciones Institucionales, y el servicio de Promoción Económica, perteneciente al Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo.

Somos conscientes de que para llevar a cabo esta labor de forma eficaz para 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 y estamos trabajando en este sentido.

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, sobre el objetivo de igualdad.
- **Análisis de los datos obtenidos,** esto nos permitirá, por un lado, continuar profundizando en el trabajo, priorizar las diferentes necesidades en función de las urgencias, el número de personas destinatarias, el tipo de problemas al que se quiere hacer frente, 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

Desde el Departamento de Recursos Humanos se han impartido cursos básicos de igualdad destinados a toda la plantilla municipal, (personal administrativo, de limpieza, oficios, jefaturas, etc.).

No obstante sigue siendo necesario promover programas de formación específicos vinculados con las áreas de actuación municipal 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. Para ello es necesaria la identificación de partidas – créditos presupuestarios - con vocación transformadora.

Los diferentes departamentos y servicios han incluido en su **presupuesto para 2022** 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 2022.

Departamento de Alcaldía:

Servicio de Igualdad 55.000,00 €

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 15.376,00€

Departamento de Políticas Sociales, Mayores e Infancia



Convenio Clara Campoamor 296.296,60€

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

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 438.016,97 €

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 2021 se ha realizado un informe de alineamiento de las partidas presupuestarias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, uno de los cuales –el ODS5- es el relativo a la igualdad de género.

De este informe se desprende que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz destina de su presupuesto municipal (sin incluir el de Organismos Autónomos ni el de Sociedades Públicas), la cantidad de 6.146.418,79 € (* datos del proyecto de presupuestos 2022) incluyendo tanto las partidas moradas, como aquellas otras que indirectamente incorporan la perspectiva de género así como el Capítulo I. *Gastos de Personal*. En el informe de alineamiento del presupuesto a los ODS que acompaña a este presupuesto 2022, se detalla pormenorizadamente esta información, pero como ejemplo podemos detallar las siguientes partidas que incluyen la perspectiva de género aunque no sea su finalidad principal:

- *Convenio AGLE 1145 2321 489.54* 40.000 €

Convenio con la Asociación Alavesa de Trabajo Social/Arabako Gizarte Laneko Elkarte (AGLE), para el desarrollo del programa de atención a familias derivadas por los servicios sociales municipales.

- *Programa Parentalidad positiva (senidegune) 1120 2311 227.26* 90.000,00 €

Programa para orientar el comportamiento de madres y padres dirigido al pleno desarrollo de la niña y del niño atendiendo a su cuidado, al desarrollo de sus capacidades y al reconocimiento y establecimiento de límites, todo ello de manera no violenta

- *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.

5.- COMPROMISOS



Departamento de Hacienda

En lo referente al compromiso adquirido por el Departamento de Hacienda en cuanto a acompañar los presupuestos anuales con un informe de los mismos desde la perspectiva de género, podemos decir que en el de este año se ha contado con el asesoramiento de dos expertas en Economía Feminista de la UPV/EHU, una de las cuales, además, es experta en análisis de experiencias europeas sobre presupuestos públicos con perspectiva de género.

En cuanto al compromiso de incrementar el número de servicios y actuaciones analizados con perspectiva de género, en el informe actual, además de los servicios que vienen haciéndolo desde 2019, se han incorporado los servicios de Convivencia y Diversidad, Euskara, Igualdad y Juventud del Departamento de Alcaldía y relaciones Institucionales, y el servicio de Promoción Económica, perteneciente al Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo.

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, iniciando 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:

Para recoger los datos de los distintos departamentos, se continúa utilizando el cuestionario diseñado al que se le han hecho algunas modificaciones, y se han introducido unas pautas para transformar los datos del cuestionario en un informe.

Para realizar el presente informe, se ha contado con la colaboración de los Departamentos de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo y Políticas Sociales, Personas Mayores e Infancia, Recursos Humanos, Hacienda que han actualizado sus datos para el presente informe. Además se ha incorporado al proyecto el Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales y el Servicio de Promoción Económica del Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo.

Estos departamentos en su conjunto suponen el 39,39% del presupuesto del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (sin tener en cuenta sus Sociedades Públicas ni Organismos Autónomos), y los servicios analizados representan el 6,07% del mismo presupuesto



6.1. DEPARTAMENTO DE ALCALDÍA Y RELACIONES INSTITUCIONALES:

Este departamento está formado por los siguientes servicios: Convivencia y Diversidad (0181); Euskara (0171); Igualdad (0160); Juventud (0116)

Presupuesto del Departamento del año actual (2021):

Presupuesto inicial: 4.069.373,25 € / Presupuesto definitivo: 4.184.688, 25 €

En este informe se analizan cuatro actuaciones que gestiona el Departamento mediante los cuatro Servicios mencionados (Cuadro 1). Son las siguientes:

- **Servicio para la Convivencia y Diversidad:** Servicio de Interpretación y Traducción, dirigido a población migrante.
- **Servicio de Euskara:** Gurasoentzako Euskara-Eskolak – Clases de Euskera para madres y padres
- **Servicio de Igualdad:** Escuela para el Empoderamiento feminista y Casa de las Mujeres, dirigido a ciudadanía en general con acciones específicas para mujeres y colectivos feministas.
- **Servicio de Juventud:** Campamentos en la Playa Cunit dentro del Programa Xtraclub-Ocio y Tiempo Libre dirigido a jóvenes de 12-18 años.

A continuación, se recoge una breve descripción de las actuaciones:

a. Servicio de Interpretación y Traducción

Este Servicio da respuesta a las necesidades de traducción e interpretación que surjan en las relaciones entre las personas extranjeras y cualquier profesional municipal. Su objetivo fundamental es el de fomentar la comunicación entre la institución municipal en su relación con las personas inmigrantes extranjeras y facilitar el acceso y participación de las mismas a información, servicios y recursos municipales en un plano de igualdad al resto de la población.

b. Gurasoentzako Euskara-Eskolak

Clases de euskera para padres y madres de criaturas menores de 8 años. En principio están dirigidas a padres y madres y si quedan plazas libres se abre la inscripción a la ciudadanía en general.

c. Escuela para el Empoderamiento feminista y Casa de las Mujeres

La Escuela para el Empoderamiento Feminista difunde el feminismo en Vitoria-Gasteiz a través de propuestas formativas y culturales de distintos temas y formatos. Se inserta en la Casa de las Mujeres como su proyecto formativo. Al mismo tiempo, la Casa de las Mujeres pretende ser un espacio referente y un lugar de encuentro y reflexión para todas las mujeres y colectivos que trabajan en favor del feminismo y la igualdad. Además, la Casa fomenta la creación de grupos de empoderamiento estables para que se vinculen al proyecto y presta diferentes servicios como son la cesión de espacios y la sala de ordenadores, entre otros.

d. Campamentos en playa Cunit

Los campamentos en la playa Cunit se ofrecen en periodo vacacional, y se enmarcan en la programación de Xtraclub dirigida a personas jóvenes de 12-18 años que ofrece alternativas atractivas en diferentes ámbitos: cultura, aventura, deporte, viajes culturales, talleres, campamentos....



Cuadro 1. Principales características de estas actuaciones

Actuaciones analizadas	Presupuesto asignado		Personal directamente vinculado a la actuación		Nivel de relevancia género (nº)
	Año actual	Próximo año*	Personal total (formada género)	Nº Mujeres	
a. Servicio de Interpretación y Traducción	Importe programa:	Importe programa:	1 (1)	1	
	27.000,00 €	27.000,00 €			ALTA (5)
	dentro de partida	dentro de partida			
	01 81 2361 2 2613	01 81 2361 2 2613			
	de 28.000,00€ en	de 50.000,00€ en			
Capítulo II.	Capítulo II.				
b. Gurasoentzako Euskara-Eskolak	Partida	Partida	3 (3)	3	ALTA (5)
	0171.3351.22741	0171.3351.22741			
	300.000,00 €	315.000,00 €			
	en Capítulo II	en Capítulo II			
c. Escuela para el Empoderamiento Feminista y Casa de las Mujeres	Partida	Partida	3 (3)	3	
	0160.2381.22712	0160.2381.22712			ALTA (6)
	210.000,00€	210.000,00 €			
	en Capítulo II	en Capítulo II			
d. Campamentos en playa Cunit	Importe programa:	Importe programa:	1 (1)	1	ALTA (5)
	68.063,54 €	68.000,00 €			
	dentro de partida	dentro de partida			
	0116.2371.22734	01162371.22734			
	de 364.000,00 € en	de 364.000,00 € en			
Capítulo II.	Capítulo II.				

*Proyecto de presupuesto 2022.



Cuadro 2: actividades vinculadas a convenios, subvenciones y ayudas (Nº total con cláusulas de igualdad)

Actuaciones analizadas	Nº Contratos (excluidos menores)	Nº. Convenios (% con cláusulas de igualdad)	Nº. Subvenciones (% con cláusulas de igualdad)	Nº. Ayudas (% con cláusulas de igualdad)
a. Servicio de Interpretación y Traducción	1 – Nekane Says Incluye cláusulas de igualdad	0	0	0
b. Gurasoentzako Euskara-Eskolak	1 - UTE Ardatz-Udaberria-Euskaraz- Hegoalde II			
c. Escuela para el Empoderamiento Feminista y Casa de las Mujeres	1 – Berdintasun Proiektuak Incluye cláusulas de igualdad			
d. Campamentos en playa Cunit	1 – Ludolan Incluye cláusulas de igualdad			

En todos los casos se han incorporado las cláusulas de igualdad

**1. Descripción de los principales colectivos destinatarios de los servicios/actuaciones analizadas**

Cuadro 3. Principales colectivos vinculados con las actuaciones

Actuaciones analizadas	Colectivo meta		Colectivo receptor		Capacidad máxima
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
a. Servicio de interpretación y traducción (población migrante de V-G)	8.876	10.842	249 sin datos desglosados		Indefinido Depende del idioma solicitado (el más demandado es el árabe)
b. Gurasoentzako Euskara-Eskolak (eskola umeen gurasoak)	50%	50%	82,4%	17,6%	Se ofrecen 1.102 pero
					454 plazas ocupadas
c. Escuela para el Empoderamiento Feminista y Casa de las Mujeres	A partir de 4 años	A partir de 4 años	1161	205	Indefinido: Depende de la actividad y el espacio el aforo máximo cambia
			Sexo-género no binario: 20 Si sumamos personas participantes online y streaming (no es posible desglosar por sexo porque no hay inscripción previa), la población total a la que llegamos es de 2946 personas		
d. Campamentos en Playa Cunit (población de 13 a 17 años de V-G)	48,2%	51,8%	65%	35%	100 plazas



a. Servicio de Interpretación y Traducción. El Programa KOMUNIKA está al servicio de toda la población de Vitoria-Gasteiz a través de los diferentes Departamentos, Servicios y Unidades Municipales. El objetivo es facilitar la comunicación entre las personas que no se pueden desenvolver con facilidad en los idiomas oficiales de la CAPV y el personal municipal, para poder acceder a ejercer sus derechos como ciudadanía en la ciudad. En el caso de las mujeres, el objetivo es facilitar su autonomía en las gestiones con el Ayuntamiento. Las cifras con las que cuenta el Servicio para la Convivencia y diversidad son estimadas, porque parte de la población nacida en el extranjero puede tener ascendencia española/vasca y por consiguiente conocer las o alguna de las lenguas oficiales de la CAPV. En relación a la población perceptora en su mayoría son personas usuarias de los Servicios Sociales Municipales con un 78,63% sobre el total, y personas usuarias del Programa Onarpen con el 8,55% del total de personas usuarias. No se poseen datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias.

b. Gurasoentzako Euskara-Eskolak. Son clases para padres y madres con hijos e hijas en edad escolar. Con esta actuación se puede conseguir que haya más mujeres euskaldunes, puesto que las madres siguen ocupando mayoritariamente el papel de cuidadoras a día de hoy. Si bien a priori tanto madres como padres son posibles receptoras/es, en la práctica, son más madres que padres las que se apuntan. Esto tiene una doble lectura: por un lado, las madres siguen asumiendo la responsabilidad principal de sus hijos e hijas, así como de la transmisión lingüística; por otro lado, estos son cursos subvencionados, por lo que la mayoría de las beneficiarias de estas ayudas son mujeres. Por tanto, podemos pensar que con esta acción el impacto en función del género es positivo para las mujeres si bien no se cuestiona la corresponsabilidad en la transmisión de la lengua.

c. Escuela para el Empoderamiento Feminista y Casa de las Mujeres. La Escuela para el Empoderamiento Feminista organiza actividades cuyo público objetivo depende de la temática a tratar. Por tanto, algunas actividades van dirigidas solo a mujeres y, otras, a un público mixto. El proyecto de la casa de las mujeres, por su parte, es un espacio dirigido a mujeres, asociadas y no asociadas, colectivos de mujeres y colectivos feministas y otras iniciativas feministas. La potencialidad de cambio que tienen la Escuela así como la Casa es de un grado alto, puesto que el objetivo principal es fomentar el empoderamiento de las mujeres y personas LGTBI, así como lograr un cambio de valores en los hombres y en la sociedad en su conjunto. El proyecto está dirigido a toda la ciudadanía de V-G a partir de 4 años. En las actuaciones donde se recogen datos desglosados por sexo-género, se incluye tercera casilla (no binario).

d. Campamentos en la Playa-Cunit. Destinado a población de 13 a 17 años. En el municipio de Vitoria-Gasteiz, el porcentaje de chicos de 13-17 años es 3 puntos más que el de chicas y en la población receptora el porcentaje de mujeres es 30 puntos más. Por tanto son las jóvenes las más beneficiadas de este programa.

2. Identificación y breve descripción de las iniciativas específicas vinculadas a avanzar en la igualdad

Entre las partidas moradas incorporadas al presupuesto de 2022 del Departamento, destacan el Presupuesto total destinado al Servicio de Igualdad:

- o Cap I: 438.016,97 €
- o Cap II: 395.000,00 €
- o Cap IV: 160.000,00 €



3. Breve reflexión sobre el nivel de incorporación de la perspectiva de género (en las actuaciones NO específicas, pero pertinentes)

Dentro del Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales, se destaca la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y convenios, si bien en la mayoría de los casos son cláusulas genéricas.

En lo relativo a las partidas analizadas durante este 2021, y sin posibilidad de hacer comparativas puesto que este es el primer año que se redactan informes que analizan los presupuestos de los servicios desde la perspectiva de género, cabe destacar lo siguiente:

- Acción positiva del Servicio de Traducción e Interpretación:
 - Atención casos de violencia de género: se facilita intérprete mujer.
 - Situaciones de urgencia social: se da respuesta sin atender plazos de solicitud, siempre que es posible.
- Impacto de género positivo en programa “Clases de Euskara para madres y padres / Gurasoentzako euskara-eskolak” porque las mujeres son las usuarias mayoritarias y se benefician de este curso subvencionado para aprender euskara. No obstante, habría que impulsar la participación de los padres en este proceso para que se avance de forma corresponsable en este proceso.

Por otro lado, las cuatro actuaciones presentadas en el presente informe incorporan las siguientes medidas:

- Casi toda la información que se genera presenta los datos desagregados por sexo.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan las acciones evaluadas cuentan con una mínima formación en materia de igualdad. Cabe destacar que el personal técnico de los servicios de igualdad y convivencia y diversidad cuentan con formación especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres. En el caso concreto del servicio de igualdad, además, las empresas contratadas también cuentan con formación.
- 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
- Se hace un uso no sexista de la imagen, tanto en la documentación como en materiales.

4. Reflexión sobre las mejoras introducidas a lo largo del presente ejercicio y las previstas para el próximo.

En la actuación, **Traducción e Interpretación se prevén las siguientes mejoras:**

- Hacer una recogida de datos de las personas usuarias desagregada por sexo. De las personas solicitantes se puede obtener actualmente.
- Facilitar información y/o formación a las personas que realizan las tareas de interpretación.
- Seguir manteniendo las acciones positivas actuales.

En la actuación “**Gurasoentzako euskara-eskolak**” no se prevén por el momento mejoras para el próximo ejercicio puesto que el Servicio de Euskara considera necesario hacer una reflexión sobre el sentido del impacto de dicha actuación (participan más madres que padres, de forma que, económicamente así como culturalmente se benefician las madres).

En la actuación **Escuela para el Empoderamiento y Casa de las Mujeres:**



- La Escuela-Casa continuará trabajando en la misma línea.
- Se prevé seguir realizando un análisis de los datos de participación y valoración de las actividades por parte de quienes participan para ir detectando más ámbitos de mejora.

En la actuación **Campamentos en playa-Cunit**:

- Incorporar tanto en el desarrollo de las actividades como en la evaluación la perspectiva de género.
- Es importante contar con datos objetivos en cuanto a los intereses de ocio en función del sexo.
- A partir del año que viene se podrán contemplar medidas correctoras



6.2.- DEPARTAMENTO DE HACIENDA:

1. Presentación de la actuación

El Impuesto sobre Bienes Inmuebles, la Tasa por prestación del Servicio de Recogida y Eliminación de Residuos y el Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (plusvalía), desde la perspectiva de género

Esta actuación se enmarca en el Servicio de Gestión Tributaria.

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 pertenencia al género de la actuación

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.

Además, este informe contribuye a aumentar el 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.

En el año 2020 se realizó una primera actuación y se analizó el censo del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) y las bonificaciones que se conceden tanto en ese impuesto como en la Tasa por servicio de recogida de residuos y en la Plusvalía.

Este año los esfuerzos se han centrado en adaptar las Ordenanzas Fiscales a un lenguaje inclusivo. Así, a lo largo del 2021 se ha realizado un proceso de reflexión y de adaptación del lenguaje que ha dado como resultado una normativa municipal que visibiliza a las mujeres y que refleja la realidad en la que vivimos. También, se ha continuado con el análisis de los censos de IBI, Basuras y Plusvalía.

3. Descripción de la actuación y análisis de la relevancia al género de la misma

Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI):

De acuerdo con la base de datos del servicio a fecha de septiembre de 2021 existen un total de 221.108 referencias censales a nombre de personas físicas y 43.211 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	Porcentaje de Mujeres	Titular Hombre	Porcentaje de Hombres
	221.108	79.059	35,76 %	142.049	64,24 %
IBI Importe	31.199.141,24	11.009.909,55	35,29 %	20.189.231,69	64,71 %

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

En conjunto en 2021 se han realizado liquidaciones por más de 31 millones de euros del IBI correspondiente a personas físicas. Se observa que son los hombres los que mayoritariamente figuran como titulares de las referencias, suponen un 64% frente al 36% 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).

En comparación con el año 2020, se observa que han subido el número de referencias censales, pero los porcentajes de titularidad se mantienen en la misma proporción.

Bonificaciones IBI por renta y sexo:

Bonif por renta	Total nº referencias	Total Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
90%	1.902	401.147,47	798	174.924,96	43,61%	1.104	226.222,51	56,39%
75%	1.532	268.953,36	950	165.696,51	61,61%	582	103.256,85	38,39%
60%	2.542	343.893,49	1.655	223.998,09	65,14%	887	119.895,40	34,86%
50%	3.954	436.389,94	2.345	256.537,39	58,79%	1.609	179.852,55	41,21%
40%	4.967	450.952,95	2.741	248.415,64	55,09%	2.226	202.537,31	44,91%
30%	5.761	389.704,97	2.693	181.114,83	46,47%	3.068	208.590,14	53,52%
20%	1.886	90.015,37	788	39.223,10	43,57%	1.098	50.792,27	56,43%
Total	22.544	2.389.057,55	11.970	1.297.910,52	54,33%	10.574	1.091.147,03	45,67%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

En conjunto, son 22.544 las personas físicas beneficiarias de bonificación por la renta, 10,2% del total-. De éstas, 11.970, esto es, el 54,33% son mujeres y alcanzan 1.297.910,52 € de bonificación, el 54% del total. Con esto, se advierte que cuando se beneficia a las rentas más bajas se está beneficiando más a las mujeres.

En comparación con el año 2020, destaca que baja el importe bonificado tanto a hombres como a mujeres, pese a haber más referencias censales y los mismos criterios de bonificación, quizás por una mejora en la situación económica.

Bonificaciones IBI-Familias numerosas:

Bonificación por Renta	Nº de Referencias	Importe bonificado	Titular Mujer	Importe bonificado	%	Titular Hombre	Importe bonificado	%
90%	657	166.125,57	237	60.017,71	36,13	420	106.107,86	63,87
50%	32	5.252,13	10	1.422,93	27,09	22	3.829,2	72,91



10%	9	410,32	1	58,07	14,15	8	352,25	85,85
Total	698	171.788,02	248	61.498,71	35,80	450	110.289,31	64,20

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

Con este dato vemos que se beneficia a 698 familias numerosas por un total de 171.788,02 euros. A pesar de que estas familias se puede suponer que están en su mayoría encabezadas por una mujer y un hombre, se puede observar que la titularidad de los recibos el 36% está a nombre de mujeres frente al 64% de los hombres.

Contrastados los datos con los del año anterior, se comprueba que suben en 48 las referencias bonificadas y el importe bonificado a las familias numerosas.

Tasa por servicio de recogida y eliminación de residuos (Tasa de Basuras):

Bonificaciones Tasa de BASURAS por sexo de la persona física titular

Bonif por renta	Total nº referencias	Total Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
10%	31.179	178.955,5	14.560	83.851,79	46,86%	16.619	95.103,71	53,14%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

Respecto a la bonificación por renta en la tasa de basuras, se observa que alrededor de un 14,1% de las personas físicas se benefician de esta bonificación. En conjunto, son 31.179 las personas físicas beneficiarias de bonificación por la renta; por sexo, el 46,86% 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 47% de las personas físicas bonificadas así como de los importes aunque solo representan el 36% de las titularidades.

Cotejados los datos, se observa que baja levemente las referencias bonificadas respecto al 2020.

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

Bonificación	Nº de Referencias	Importe bonificado
Familia Numerosa	317	8.261,29
Familia monomarental-monoparental	4	106,84

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

En cuanto a las bonificaciones según el tipo de familia, se rigen por lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo de la Ordenanza Fiscal.

En ambos casos, se aplica la cuota correspondiente al tramo inmediatamente inferior al que les corresponde.

Al igual que en la bonificación en el IBI, sube la bonificación en Basuras a las familias numerosas y la monomarental o monoparental bonificada.

Impuesto sobre el Incremento de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU):

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

Bonif viudedad Hijos-as	Total nº expedientes transmisiones	Total Importe Bonificado	Titular Mujer	Importe Bonificado	%	Titular Hombre	Importe Bonificado	%
95%	554	1.214.689,2	380	890.552,51	73,32%	174	324.136,69	26,68%
75%	48	118.255,91	26	76.565,79	64,75%	22	41.690,12	35,25%
50%	19	44.471,84	9	22.420,9	50,42%	10	22.050,94	49,58%
10%	23	7.911,98	10	4.397,93	55,59%	13	3.514,05	44,41%
Total	644	1.385.328,93	425	993.937,13	71,75%	219	391.391,80	28,25%

Fuente: Servicio de Gestión Tributaria. Septiembre 2021

Con esta bonificación se percibe que las mujeres son mayoritariamente las beneficiarias, un porcentaje que supone un 72% frente al 28% 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.

Comparando los datos con el año anterior se puede ver que han bajado las bonificaciones concedidas tanto a mujeres como a hombres así como su importe. Sin embargo, el porcentaje de mujeres beneficiarias de esta bonificación ha subido del 64,91% al 71,75% y el de hombres ha bajado del 35,09% al 28,25%.

4. Conclusiones

El propósito de este informe ha sido analizar nuevamente el impacto de género de algunos de los impuestos municipales y su evolución en estos dos años.

En general, se corrobora que estos impuestos se abonan mayoritariamente por hombres, y ya se conoce que la renta de los hombres es mayor que la de las mujeres y que en la mayoría de las propiedades compartidas figura como titular un hombre.

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.

Por otro lado, se ha observado que han subido las referencias censales a nombre de personas físicas y que las titularidades se han mantenido en porcentajes similares entre hombres y mujeres. También, se ha constatado que las bonificaciones de IBI, Basuras y IIVTNU han bajado levemente en comparación con el año 2020, y, destaca que tanto en IBI como Basuras los porcentajes de hombres y mujeres se han mantenido estables respecto al año anterior, pero en el caso del IIVTNU ha subido el porcentaje de bonificaciones concedidas a mujeres.



6.3.- DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

1. Presentación

Este departamento está formado por los siguientes servicios: Administración del Personal (0911); Gestión de Recursos Humanos (0912); Gestión de la Organización (0915); Prevención de Riesgos Laborales (0919)

Presupuesto del departamento (2021): 594.451,33 € (sin Capítulo I: 4.256.115,59 €)

En este informe se analiza una actuación del Departamento: La contratación de personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Esta actuación está enmarcada dentro de la selección de personal para cobertura de puestos de trabajo.

- Personal municipal trabajando para dicha actuación: 13
- Personal municipal formado para dicha actuación: 13

2. Análisis de la pertinencia al género de la actuación

La actuación se considera pertinente al género, dado que el impacto de las políticas de igualdad en los sistemas de selección de personal se mide por sus efectos en las contrataciones.

3. Descripción y objetivos de la actuación y análisis de la relevancia al género de la misma.

Los principales objetivos de la actuación son:

- Seleccionar a las personas más 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 temporal (Comisiones de Servicio) y definitiva (Provisión)

Aunque su objetivo principal no es reducir la desigualdad de género, sí incorpora medidas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades, como son:

- 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, 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 Servicio de Igualdad actúa como servicio colaborador en el desarrollo de la acción.

El presupuesto destinado a dicha actuación se compone de: capítulo I (525.306,37 €) + capítulo II (90.000,00 €) con lo que el presupuesto total asignado es de 625.812,12 €.

Esta actuación se dirige a la población en general, a partir de los 16 años y hasta el final de su edad laboral activa.

Al proceso selectivo acuden tanto hombres como mujeres, siendo estas en mayor porcentaje y número. El acceso no está limitado por la variable sexo, pero sí las expectativas e intereses de cada persona.

4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población: Condiciones de vida de las mujeres y hombres a quien se dirige.

1. El objetivo de la actuación es la cobertura de necesidades de personal en la organización garantizando la igualdad en el acceso. Para lograrlo:
 - a. El diseño se realiza con perspectiva de género, ya que en los procesos selectivos se 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).
 - b. Se realizan acciones positivas como: informe previo de impacto, la composición de los tribunales es paritaria, se utiliza un lenguaje no sexista, se procura protección en caso de situaciones de maternidad-paternidad, se adaptan las pruebas cuando es necesario, entre otras.
2. Aunque la población a la que se dirige la acción es por igual a hombre y mujeres, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz atrae a un porcentaje sensiblemente más elevado de mujeres que de hombres a sus ofertas de empleo público. (75% mujeres y 25% hombres)

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

En el proceso de contratación de personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, no procede realizar contratos, convenios ni subvenciones con entidades externas.

6. Reflexiones y propuestas de mejora de actuación.

Se mantiene la misma línea de trabajo que en ejercicios anteriores. A continuación se detalla el resultado de las contrataciones llevadas a cabo teniendo en cuenta esta línea de trabajo:

Explotación de datos de contrataciones con fecha de inicio en el 2018 (5.572 contratos) ⁽¹⁾, en el 2019 (6.505) ⁽²⁾ y en 2020 (4.275) ⁽³⁾. Estas contrataciones son el resultado directo de los procesos selectivos asociados a las mismas, bien de oferta pública de empleo, bien a través de Listas de contratación o de Lanbide.

**Totales:**

- 2018. 5.428 contratos: 69,97% a mujeres y 30,03% a hombres
- 2019. 6.361 contratos: 71,38% a mujeres y 28,62% a hombres
- 2020. 4.275 contratos: 75,39% a mujeres y 24,60% a hombres

Por grupo de titulación:

Grupo	Mujeres			Hombres		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
A	83,50%	82,45%	81,61%	16,50%	17,55%	18,39%
C	65,53%	67,32%	74,29%	34,47%	32,68%	25,71%
E	77,60%	80,66%	78,26%	22,40%	19,34%	21,74%

Por tipología de contratos:

Tipo	2020		Mujeres			Hombres		
	Número	%	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Fijo	77	1,81%			38,96 %			61,04 %
Interinidad Vacante	2.791	65,63%	72,96%	75,66%	80,33 %	27,04 %	24,33 %	19,67 %
Interinidad. Sustitución	1.033	24,25%	75,66%	75,69	73,96	24,44 %	24,31 %	26,04 %
Prácticas	281	6,60%			53%			47%
C. Servicio	72	1,69%			40%			60%
Reingresos	5	0,12%			80%			20%

(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).

(3) En el año 2020 se produjo la incorporación de la OPE Grupo A en prácticas.

Por otro lado, se ha realizado un estudio previo con perspectiva de género que afecta al diseño de las bases de la convocatoria de la OPE de diversas categorías que se está desarrollando durante 2021.



6.4.- DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, COMERCIO Y TURISMO:

- A.- Formación para el empleo
- B.- Contratación
- C.- Orientación profesional. Intermediación
- D.- Apoyo a personas emprendedoras

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 empleados/as municipales trabajando para dicha actuación, estructurados en personal dirección (1), de gestión (7, todos/as con formación en Igualdad), de administración (5, todos 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.
- El proyecto Hazia 23, dirigido a la inserción socio laboral de personas jóvenes, y que cuenta con un presupuesto de 100.000 euros, 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 €)
- 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.



- 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, IV, VI Presupuesto total = 839.756,82 € + 1.644.100,00 = 2.483.856,82 €

3. Relevancia al género.

-Relevancia al género ALTA (5-6):

- Población objetivo: relevancia VALOR 2
 - Prioridad de acceso de las mujeres a los cursos, en igualdad de condiciones.
 - 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 la prioridad de acceso en igualdad de condiciones para las mujeres.
- El presupuesto dirigido a la formación en general sería 2.483.856 €
- En cuanto a la formación en general nos dirigimos a la población universal (50% mujeres y 50% hombres), y llega a un total de 1.265 personas, de las que un 51.1% son mujeres y el 48,9 % 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 10 contratos para el presupuesto del 2020, suponiendo 191.025,18 €. De esos, todos incluyen cláusulas de igualdad.
- Tiene cinco convenios del presupuesto del 2020, siendo un total de 220.000€, y todos incluyen cláusulas de igualdad.

6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.



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

Los datos resultantes se detallan en las siguientes tablas:

EMPLEADO/A MUNICIPAL	FORMADO/A	NO FORMADO/A
Año 2020	(22)	(0)
Objetivo 2022	(0)	(0)

➤ Formación en general:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	51,1 %(647)	48,9%(618)
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	51%	49%

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.
- 14 empleados/as municipales trabajando para dicha actuación en diferentes % de dedicación, estructurados en: personal de gestión directa (4), 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 14 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 el apoyo el apoyo y el mantenimiento del Empleo (dos Convocatorias municipales + una Lanbide)
- 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 el mantenimiento de la y/o transformación de contratos temporales en 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 empresariales del territorio.
 - 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 = 3.552.086,74 € + 4.168.287,05 € = 7.720.373,79 €

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 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 3.152.900,37 €, B) ayudas a las empresas, que sería de 3.865.279,05 €.



- En cuanto al primer ámbito: contratación directa municipal, en el ejercicio 2020 ha afectado a un total de 166 personas, con la siguiente distribución: 46% (59) mujeres y 64% hombres (107).
 - Teniendo en cuenta el segundo ámbito: contratación por las empresas, éste estaría dirigido a la población universal, llegando en el 2020 a un total de 659 personas, siendo el 55,4% mujeres (365) y el 44,6% hombres (294).
 - 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 2020, pero si que tiene ayudas directas a las empresas, que suman 3.006.142,3 € 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 en las siguientes tablas:

Año 2020	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	14	0
Objetivo 2022	0	0

➤ Contratación directa:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	36% (59)	64% (107)
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	40-60%	40-60%
Población a la que llegamos	40-60%	40-60%

➤ Contratación por las empresas:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	55,4% (365)	44,6% (294)
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES



Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	55%	45%

C.- Orientación profesional-intermediación.

- 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 empleados/as 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), todas con formación de 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.
 - 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, IV y VI

Presupuesto total = 300.897,96 € + 196.900,00 € = 497.797,96 €

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 es de 25.000 €, proyecto específico 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 2020 ha sido de un total de 855 personas, siendo el 52% mujeres y el 48% hombres.
- El objetivo de orientación ha llegado a 2.286 personas, siendo el 53% mujeres y el 47% hombres.
- Por último, el objetivo que incluye la intermediación, supone la contratación de 112 personas, siendo el 70,5% mujeres y el 29,5 % 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 dos contratos para el presupuesto del 2020, que además, incluyen cláusulas de igualdad, suponiendo 27.830 €
- Tiene dos convenios previstos, con cláusulas de igualdad, del presupuesto del 2020, siendo un total de 65.000€. Estos convenios vienen a ser los de UPV 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 en las siguientes tablas:

Año 2020	FORMADO/A	NO FORMADO/A
EMPLEADO/A MUNICIPAL	10	0
Objetivo 2022	0	0

➤ Proyecto GPS:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	51,1%	48,9%
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	52%	48%

➤ Orientación:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	48,5% (119)	51,5% (126)
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%



Población a la que llegamos	50%	50%
-----------------------------	-----	-----

➤ Intermediación:

Año 2020	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	70,5% (79)	29,5% (33)
Objetivo 2022	MUJERES	HOMBRES
Población a la que nos dirigimos	50%	50%
Población a la que llegamos	60%	40%

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

D.- Apoyo a personas emprendedoras.

Las personas emprendedoras son fundamentales para el desarrollo económico y social de nuestro territorio, y en ocasiones se enfrentan al desconcierto y a la necesidad de apoyo formativo y financiero. Desde el Servicio de Empresas del Departamento de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo, se apoya el emprendimiento empresarial.

1. Presentación de la actuación.

- Plan Integral de apoyo al emprendimiento en la ciudad, desarrollando acciones y programas para la puesta en marcha de proyectos empresariales de manera integral y personalizada.
- Hay 5 personas empleadas municipales encargadas del programa y todas ellas tienen formación en igualdad para dicha actuación.

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

- La actuación es pertinente al género. Bajo la denominación de “Apoyo a personas emprendedoras” se incluye un conjunto de acciones dirigidas a personas que se encuentran en cualquiera de las fases del proceso de creación de una empresa (desde el diseño y concepción de la idea hasta pasado el período de consolidación inicial).

Estas acciones son de diferente naturaleza, abarcando desde la inmersión más básica en el proceso de emprender hasta el asesoramiento en las áreas básicas de la gestión empresarial una vez constituida la empresa.

- El objetivo es facilitar el proceso emprendedor y maximizar las garantías de éxito a las personas que deciden iniciarlo.
- Tiene un impacto indirecto de género puesto que su objetivo principal no es reducir o eliminar las desigualdades de género, aunque contribuye a ello:
 - 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 formación mínima 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



- Se hace un uso no sexista de la imagen, tanto en la documentación como en materiales.
 - El presupuesto asignado en 2021 fue de 226.770,00 €, desglosado en Capítulo I (Gastos de personal calculados según el porcentaje de dedicación de las personas del servicio implicadas): 126.000,00 €, Capítulo II (Gastos corrientes): 50.270,00 € y Capítulo IV (Transferencias corrientes): 50.500,00 €.

En el presupuesto de 2022, se prevé un importe de 230.172,00 €, desglosado en Capítulo I (Gastos de personal calculados según el porcentaje de dedicación de las personas del servicio implicadas): 129.402,00 €, Capítulo II (Gastos corrientes): 50.270,00 € y Capítulo IV (Transferencias corrientes): 50.500,00 €.
3. Relevancia al género.
- La acción tiene una relevancia al género media:
- Población objetivo:
 - Se dirige a toda la población activa con voluntad o necesidad de emprender un negocio, a las personas que en breve entrarán al mercado laboral y a las empresas de reciente constitución.
 - Tratamiento diferenciado de la información generada en todos los programas de emprendimiento
 - Dentro del programa de Apoyo a emprendedores, hay una acción denominada “Miércoles de Networking” que tiene un nivel de relevancia alto dado que está dirigida específicamente a todas aquellas mujeres interesadas en ampliar su red de contactos profesionales y al mismo tiempo adquirir e intercambiar conocimiento y experiencias, y reflexionar sobre su realidad desde una doble perspectiva de mujeres y de empresarias.
 - Potencialidad de cambio:
 - El programa “Miércoles de Networking”, pretende reforzar a las mujeres emprendedoras de forma específica
4. Análisis de los objetivos de la actuación y análisis de la población.
- Objetivos principales:
 - Se dirige a la población en general tanto a hombres como a mujeres, salvo el programa “Miércoles de Networking”, que está dirigido específicamente a las mujeres.
 - Se ha llegado a una población de 2012 personas de las cuales el 48,5% son mujeres y el 51,5% son hombres.
 - Se han realizado evaluaciones cualitativas sobre la calidad del servicio por parte de las personas usuarias, y no se han observado diferencias entre lo que perciben hombres y mujeres.
5. Análisis de los contratos, convenios, subvenciones y ayudas derivados de los objetivos y acciones.
- Contratos: Para el ejercicio 2022 se prevé realizar 3 contratos con un presupuesto total de 50.270,00 €. En todos ellos se incluirán cláusulas de igualdad.
 - Convenios: Para el ejercicio 2022 se prevé realizar 2 convenios con un presupuesto total de 8.000,00 €. En todos ellos se incluirán cláusulas de igualdad.
 - Subvenciones y ayudas a entidades: No procede.
6. Reflexión y propuestas de mejora de la actuación.
- Durante el año 2021 no ha existido ningún cambio respecto a los anteriores, y la acción expresamente femenina de hecho no se ha realizado por la pandemia.
- El año 2022 se van a reforzar las acciones dirigidas a impulsar el emprendimiento femenino.



6.5.- DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES Y PERSONAS MAYORES E INFANCIA:

1. Presentación

Este departamento está formado por los siguientes servicios: Inclusión Social (115); Infancia y Familia (1120); Personas Mayores (1133); Acción Comunitaria (1145) y Cooperación al Desarrollo (1150)

Presupuesto del departamento (2021): 72.570.761,10 € (sin capítulo. I: 43.461.928 €)

En este informe se analizan seis actuaciones del Departamento, (Cuadro 1). Estas actuaciones están dirigidas a personas en situación de exclusión residencial, y se ofrecen en de forma temporal y/o permanente a personas que se encuentran en esta situación (pisos de acogida, pisos tutelados, Jornada de Puertas Abiertas, Servicio de Atención Nocturna). Asimismo, se incluye un programa de formativo laboral y de inmersión lingüística y preparación para la inclusión a empleo vinculado a personas en situación de exclusión laboral.

A continuación, se recoge una breve descripción de los mismos:

-Jornada de Puertas Abiertas cuando se activa el Plan de Emergencias por situaciones climatológicas adversas

Esta actuación se concibe como un programa de atención a Personas en Situación de Exclusión Residencial Grave (sin hogarismo), que permanecen en el municipio, durante jornadas/periodos del año en los que se activan los Planes de Emergencia (en sus diferentes Fases), por condiciones climatológicas adversas (nevadas, temperaturas extremas por calor o frío, fuertes vientos, inundaciones), al incrementarse las probabilidades de riesgo sobre la integridad física de las mismas.

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. Sus objetivos principales son cubrir necesidades básicas y desarrollar intervenciones socioeducativas vinculantes para iniciar procesos de inclusión y abandono de la vía pública como espacio de asentamiento. Se pone especial atención al cuidado y atención de mujeres en esta situación, por su especial situación de interseccionalidad.

a) Servicio de Atención Nocturna

Dispositivo de baja intensidad de exigencia, que ofrece a personas en situación de exclusión, en particular a personas sin hogar, un recurso en el que pasar la noche y, con carácter inmediato, prestaciones básicas de pernocta, manutención, consigna e higiene personal y del vestido. La estancia, previéndose de corta duración, se encuentra en medias de 30 días consecutivos. Funciona con carácter permanente, todas las noches del año y durante 2021 se ha dotado de un espacio diferenciado, privado y protegido de uso exclusivo para mujeres.

b) Pisos de acogida para situaciones de Violencia de Género

Ofrece alojamiento a personas y unidades de convivencia que requieren una estancia de corta duración para poder disponer de un domicilio desde el que poder recuperarse y superar una situación de violencia doméstica, siempre que no requieran medidas de protección. A efectos de presupuesto, en RRHH comprende un equipo convenido con entidad externa (Clara Campoamor) y una parte de dedicación del equipo ONARPEN adscrito al capítulo 1 del mismo. Respecto de instalaciones e infraestructuras, supone el mantenimiento de 8 viviendas ubicadas en edificios normalizados de la ciudad, cuatro de ellas de propiedad municipal y las otras cuatro cedidas por el Departamento de Vivienda de Gobierno Vasco. Esta característica, a efectos presupuestarios, compromete a los departamentos de Hacienda y Administración Municipal.

**c) Pisos tutelados**

Son viviendas, de carácter colectivo, que ofrecen alojamiento de corta o media estancia a personas en situación de alto riesgo de exclusión. Es un servicio con baja intensidad de apoyo que, sin contar con personal presente de forma permanente, cuenta con el apoyo de personal técnico de referencia en el Servicio de Inclusión y Educativo de gestión indirecta, para realizar funciones de: supervisión, de carácter presencial en la vivienda, mediación-intermediación y acompañamiento, que pueden prestarse en la vivienda o en los servicios sociales municipales. Ubicadas en edificios ordinarios de propiedad municipal. Dentro del Sistema Vasco de Servicios Sociales se persiguen que las personas alojadas realicen procesos de transición hacia una situación normalizada.

A efectos de presupuestos, en RRHH supone la contratación de empresas. En manutención, la habilitación de fondos para la cobertura de necesidades primarias. Respecto de instalaciones e infraestructuras, supone el mantenimiento de 21 viviendas ubicadas en edificios normalizados de la ciudad. Esta característica, a efectos presupuestarios, compromete a los departamentos de Hacienda y Administración Municipal.

Desde un análisis de la Perspectiva de Género, este recurso habitacional es pertinente al priorizar entre la población destinataria al colectivo de mujeres solas con menores a cargo (unidades monoparentales de mujer), interseccionadas por otras condiciones de dificultad para la inclusión (migración, raza, idioma, religión, irregularidad documental entre otras).

d) Gizarteratu

Programación dinámica, de actividades de formación e inmersión lingüística, para personas que presentan indicadores de exclusión social en las dimensiones Económico-Laboral-Residencial, Convivencial, Personal, de Salud y Social (contempladas en el Decreto 385/2013, de 16 de julio, por el que se aprueba el Instrumento de Valoración de la Exclusión Social).

Los objetivos principales de la actuación son: promover la eliminación de la barrera idiomática a la inclusión mediante el aprendizaje básico del castellano y acceder a la comprensión del euskera; facilitar la participación social en la comunidad acogedora; adquirir y desarrollar competencias socio-educativas y de capacitación pre-profesional para la regulación documental.

Desde un análisis de la Perspectiva de Género, este recurso formativo es pertinente al priorizar entre la población destinataria al colectivo de mujeres solas con menores a cargo (unidades monoparentales de mujer), la organización de un espacio de conciliación exclusivo para infantes de madres en formación, la programación horaria conciliadora, la inmediatez en el acceso a mujeres cuya salida del domicilio dependen del permiso de la pareja, la realización de sesiones de sensibilización para la detección de indicadores de violencia en la convivencia, entre otras.

e) Convenio con Gao-Lacho Drom

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 a las niñas para que se mantenga en el ámbito escolar (motivar la igualdad a través de la formación desde la infancia e incidiendo en la adolescencia).

Cuadro 1. Principales características de estas actuaciones

Actuaciones analizadas	Presupuesto asignado		Personal directamente vinculado a la actuación		Nivel de relevancia género (nº)
	Año actual	Próximo año*	Personal total (formada género)	Nº Mujeres	
a. Jornadas de puertas abiertas	Calcular es difícil porque afecta a dos espacios (CMAS y Servicio de Noche Aterpe), los días no		8 (4/8) Centro municipal de acogida social, Servicio	1 integradora 1 educadora 2 guarda	ALTA (6)



	son fijos y la ocupación tampoco. Se hace con los medios anuales y un esfuerzo mayor. Podría atribuirse la contratación en programa de dos figuras de integración y mitad de jornada de Educadora en CMAS		de Atención Nocturna		
b. Servicio de atención nocturna	Contrato externo 36.5919,81 € Convenio periodo inicial del año hasta contrato de 156.850 €	548.879 € contrato externo	12 (12)	7	ALTA (6)
c. Pisos de acogida VG	Cap. IV 303.382,79 €	Cap. IV 296.296,60 €	10 (10)	9	ALTA (6)
d. Pisos tutelados	Contrato 488.810,29 € Convenios: 120.756€ 99.200€, 19.417€ 432.204,67 € Total convenios 670.577,67 Total 1.159.387,96 €	1.132.054 € contratos 150.000 € anticipos manutención Total 1.282.054	27 personas y 24 jornadas (27)	24	ALTA (6)
e. Gizarteratu	767.000,00 €	767.000,00 €	20 personas (20)	16	ALTA (6)
f. Convenio Gao Lacho Drom	Convenios 38.748 €	38.748 €	4 (3)	2	ALTA (5)

*Proyecto de presupuesto 2022.

Cuadro 2: actividades vinculadas a convenios, subvenciones y ayudas (Nº total con cláusulas de igualdad)

Actuaciones analizadas	Nº Contratos	Nº. Convenios (% con cláusulas de igualdad)	Nº. Subvenciones (% con cláusulas de igualdad)	Nº. Ayuda (% con cláusulas de igualdad)
a. Jornadas de Puertas Abiertas	Contrato programa renovable de 2 figuras de integración y media de educadora social en el CMAS que durante estas jornadas dedican especial atención a personas que acceden al recurso			
b. Servicio de Atención Nocturna	1 contrato			
c. Pisos de acogida VºG	Convenio Clara Campoamor			
d. Pisos Tutelados	3 Contratos (tres bloques/zonas geográficas de la ciudad)			
e. Gizarteratu	Cuenta con contratos previstos para el presupuesto del 2021-2022. 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. Además se incluye que las prácticas de los cursos que las incluyen, puedan realizarse en horario conciliador			
f. Gao Lacho Drom	Convenio anual			



Las cláusulas de igualdad previstas en los pliegos de condiciones técnicas en los periodos en que se realizan, se supervisan durante el desarrollo del periodo contratado a las empresas adjudicatarias. Por tanto y tal y como se ha especificado en la tabla correspondiente, cuando se afirma que el conjunto de RRHH está formado en perspectiva de género, ésta condición está debidamente constatada. Además, y dada la especificidad de algunos de los recursos propuestos, un porcentaje importante de las personas trabajadoras posee formación específica en violencia de género y Lgtbqi+.

2. Descripción de los principales colectivos destinatarios de los servicios/actuaciones analizadas

Cuadro 3. Principales colectivos vinculados con las actuaciones

Actuaciones analizadas	Colectivo meta		Colectivo receptor			Capacidad máxima
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Total
a. Jornadas de puertas abiertas	Inespecífico	Inespecífico	0	31		De forma simultanea: 20
b. Servicio de atención nocturna	16;66%	83,34%	16	72		30 plazas de forma simultánea (5 mujeres y 25 hombres)
c. Pisos de acogida VG	100%	Infantes solo	17 mujeres y 14 infantes			36 plazas
d. Pisos tutelados	70 %	30%	30	43 infantes	31	125
e. Gizarteratu	60%	40%	♀ 59, 20% (412)	40,80% ♂ (284)		696
f. Gao Lacho Drom	50%	50%	59	60		119

a. Jornadas de Puertas Abiertas: la proporción de mujeres en calle y con riesgo sobre su integridad física en periodos de emergencias climatológicas es muy inferior al de hombres, desconocido en números absolutos, pero de mayor gravedad al tender a permanecer en espacios ocultos como protección de las posibles conductas violentas. Por tanto, la no presencia de mujeres en este recurso supone un éxito en la atención de las mismas desde espacios mas integradores y de protección.

b. Servicio de Atención Nocturna: la proporción de mujeres solas en situación de exclusión residencial grave (sin hogar y en calle), es numéricamente inferior al de hombres pero la gravedad del riesgo sobre su integridad física muy alta. Por tanto, los colectivos meta y receptor es deseable que sean numéricamente tendentes a 0.

Además y en general, el colectivo de personas que hacen uso del Servicio de Atención Nocturna, en el caso de tener o haber tenido descendencia, o bien han perdido los apoyos de ésta o, en el caso de menores de edad, se dan situaciones de desprotección grave con delegación de guarda y/o custodia.

Siendo éste un servicio que puede ser utilizado por personas en situación de tránsito en la ciudad, en el ejercicio descrito la población acogida presenta asentamiento en el municipio, con o sin padrón.

c. Pisos de acogida VG: el recurso es exclusivo de mujeres que han sufrido violencia doméstica. Las variables recogidas tienen que ver con origen de la unidad siendo, porcentualmente mas representativo el colectivo de mujeres migradas. No se considera, no obstante, un dato generalizable a contexto alguno dado que solo representa un ámbito concreto de recurso habitacional dentro del abanico de servicios y prestaciones del Sistema Vasco de Servicios Sociales.



Si es importante para informes del ámbito de la violencia machista, la tipología del maltrato, su virulencia y los periodos de permanencia antes de la ruptura. Sin embargo, no se considera relevante para este informe.

3. Identificación y breve descripción de las iniciativas específicas vinculadas a avanzar en la igualdad

Entre las partidas moradas incorporadas al presupuesto, se destacan las siguientes partidas dentro de este Departamento:

- Equipo Onarpen: 257.153,78 €

Este equipo se dedica con exclusividad a la atención de mujeres que han roto con el proceso de violencia doméstica y destinan un porcentaje de su jornada laboral al diseño, modificación y seguimiento de planes de atención personalizados de las unidades convivenciales que residen en los Pisos de Acogidas indicados en el presente informe.

4. Reflexión sobre el nivel de incorporación de la perspectiva de género (en las actuaciones NO específicas, pero pertinentes)

Las actuaciones analizadas incorporan las siguientes medidas:

- 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.
- Las personas del Ayuntamiento que gestionan la acción cuentan con una mínima formación en materia de igualdad. En el caso de entidades externas al ayuntamiento también tienen una mínima formación en 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.
- En esta actuación los objetivos están diseñados con perspectiva de género: los espacios, los baños, etc.

5. Reflexión sobre las mejoras introducidas a lo largo del presente ejercicio y las previstas para el próximo.

El análisis presentado se refiere exclusivamente al servicio de Inclusión Social. Es necesario ampliarlo a otros servicios del departamento, como Infancia y Familia, Personas Mayores y Acción comunitaria.



7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Realizado el análisis se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Necesitamos adaptar, la metodología de la elaboración y gestión del presupuesto con perspectiva de género a las características de la Entidad Local.
- Sigue siendo necesario implantar una nueva cultura en la organización municipal para abordar los presupuestos, también con 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. Además, no se dispone de una gestión de la información presupuestaria para la obtención de datos desagregados por sexo
- En los informes y memorias de cada uno de los departamentos se incorpora la perspectiva de género como una variable para el análisis.

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

- Implicar a la representación política, a las personas responsables técnicas municipales y a la de sus Sociedades Públicas y Organismos Autónomos, en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el presupuesto.
- 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, se ha comprometido por Acuerdo de Pleno a incluir la perspectiva de género en todas sus Ordenanzas Municipales. Por esta razón, sería necesario incluir, como objetivo a corto plazo, la obligación de la rendición de cuentas en este aspecto.
- Implicar a toda la Organización (departamentos y servicios municipales, Organismos Autónomos y Sociedades Públicas) en la elaboración de sus presupuestos incluyendo objetivos transformadores respecto del género como uno de sus objetivos, y no considerar el género como una simple variable de análisis .
- Desarrollar el presupuesto municipal por programas y analizar estos programas con 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.
- Desarrollar un plan de formación respecto a presupuestos y género junto al Servicio de Igualdad municipal y mediante apoyos técnicos externos que sirvan de apoyo y mejora en la metodología de elaboración de estos informes.
- Elaboración de un plan de trabajo, que permita identificar todos los programas que directa ó indirectamente contribuyan a la perspectiva de género y que hagan que se tenga en cuenta la perspectiva de género en el trabajo diario, así como que facilite una herramienta de medición de los avances que se vayan realizando.
- Implicación del Departamento de Deporte y Salud y del Servicio de Turismo del Departamento de Promoción Económica y Empleo en la elaboración del presupuesto con perspectiva de género de 2023.