

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento de Trabajo y  
Empleo

2022 - 2024



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO



# INDICE

Presentación	3
Introducción	5
<b>1. Programa de Gobierno</b>	<b>8</b>
<b>2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres</b>	<b>14</b>
<b>3. Planificación estratégica del Departamento de Trabajo y Empleo</b>	<b>21</b>
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	21
3.1.1. Buen gobierno	21
3.1.2. Ejes de intervención	26
3.2. Objetivos estratégicos	36
<b>4. Sistema de gestión del plan</b>	<b>39</b>
4.1. Planificación anual para la igualdad	39
4.2. Estructuras para la igualdad	40
4.3. Sistema de seguimiento	40
4.4. Sistema de comunicación	42
4.5. Sistema de presupuestación	42



## PRESENTACIÓN

Desde que la Constitución Española prohibió expresamente la discriminación de la mujer en el acceso al mundo laboral hasta hoy, las diferentes normativas se han ido escalando para que ese principio llegara a cada centro de trabajo, a la realidad por la que desde este 2022 los planes de igualdad que comenzaron en las Administraciones públicas lleguen ya a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

En Euskadi, el impulso definitivo se consiguió con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que implementó los planes de igualdad en las Administraciones Públicas. Una previsión mejorada y ampliada en Ley 1/2022, de 3 de marzo, que pasa a denominarse Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Es a partir de este nuevo marco legal, más exigente en una sociedad que debe promover que en todos sus niveles se abran espacios en los que hombres y mujeres puedan desarrollar sus vidas libremente, sin ningún tipo de amenazas ni limitaciones, desde el que se elabora el Plan para la Igualdad del Departamento de Trabajo y Empleo (2022-2024).

A ello se suma la entrada en vigor, con plenos efectos desde 2022, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, además de la generalización de los planes de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores, introduce otras medidas como el registro retributivo o las auditorías salariales, cuestiones de cuya aplicación se ocupa de velar este Departamento.

De esta forma, el Plan parte del gran impulso dado a la igualdad desde el arranque de la XII Legislatura en todos los ámbitos de actuación propios del Departamento, desde su propia estructura directiva en su Consejo de Dirección hasta la transversalidad que se ha alcanzado en la definición de cada una de sus planificaciones y actuaciones. Así, la igualdad plena impregna la Estrategia Vasca de Empleo 2030, al correspondiente Plan Estratégico, la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión y los criterios para elaborar la Ley del Sistema vasco de Empleo.

El compromiso se concreta en el impulso la vigilancia y el control del cumplimiento de las nuevas obligaciones laborales ya citadas, por parte de la Inspección de Trabajo del País Vasco, la implantación de programas innovadores para la formación y contratación de mujeres en sectores masculinizados, el impulso del fomento del liderazgo y emprendimiento femeninos o el asesoramiento de los agentes sociales para implementar planes de igualdad en sus empresas, fruto de los acuerdos alcanzados en la materia por la Mesa de Diálogo Social. Todo ello encuadrado en el objetivo de atajar la brecha salarial, lo que está mereciendo también la difusión de campañas de sensibilización, la organización de jornadas expresamente sobre la materia y la organización del I Congreso Internacional de Brecha Salarial.

Por tanto, con este Plan para la Igualdad el Departamento de Trabajo y Empleo no sólo cumple una obligación legal, sino explícita y ratifica un compromiso: construir una sociedad plenamente democrática porque sea plenamente igual.

Idoia Mendía Cueva  
Vicelehendakari y consejera de Trabajo y Empleo



## INTRODUCCIÓN

El **Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo** es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este departamento durante la XII Legislatura.

Con este documento el Departamento de Trabajo y Empleo responde al mandato de la *Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, que modifica el artículo 15 de la siguiente manera:

- ⇒ 1.– *El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.*
- ⇒ 2.– *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura **los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.***

Dicho Plan general es el VII Plan, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 22 de mayo de 2018 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## ANTECEDENTES

---

El Departamento de Trabajo y Empleo se creó mediante el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece su estructura orgánica y funcional. Por este motivo, el departamento no tiene un Plan para la Igualdad anterior a 2022.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta nueva asignación competencial del departamento supone una reordenación con funciones y áreas de actuación que, anteriormente, se hallaban tanto en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales como en el Departamento de Trabajo y Justicia. Por tanto, el Plan que aquí se presenta realiza un compendio del trabajo realizado en las planificaciones desarrolladas en materia de igualdad por ambos departamentos hasta el año 2021 y de nuevas acciones a desarrollar en la legislatura en curso.

## ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

---

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido, al Departamento de Trabajo y Empleo le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial.

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:

- ⇒ En primer lugar, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco que competen al Departamento de Trabajo y Empleo, así como los compromisos e iniciativas que, si bien no son de competencia directa del departamento, el mismo contribuirá en su cumplimiento.
- ⇒ En segundo lugar, se presentan los programas y objetivos en los que el Departamento de Trabajo y Empleo tiene competencia según el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, elaborado por Emakunde.
- ⇒ En tercer lugar, se expone la planificación estratégica del Departamento de Trabajo y Empleo en la cual se realiza un diagnóstico sobre el grado de compromiso del departamento de cada programa de buen gobierno, así como de cada uno de los ejes de intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres y se destacan los aspectos relevantes para cada uno de los ámbitos

en los que se pretende incidir con el desarrollo del presente plan. Posteriormente, se recogen los objetivos estratégicos que engloban la intervención del departamento en materia de igualdad

⇒ Y, en cuarto y último lugar, se presenta el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo se implante de modo coordinado y transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y los logros conseguidos tanto dentro del departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía.

## PROCESO DE ELABORACIÓN

---

Cabe destacar que, para la elaboración de esta planificación, se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación.

## ESTRUCTURA COMPETENCIAL

---

A continuación, se presentan de modo esquemático los ámbitos competenciales del Departamento de Trabajo y Empleo en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

### **CONSEJERA**

- Dirección de Gabinete
- Dirección de Comunicación
- Dirección de Servicios

### **VICECONSEJERÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

- Dirección de Trabajo y Seguridad Social
- Dirección de Economía Social

### **VICECONSEJERÍA DE EMPLEO E INCLUSIÓN**

- Dirección de Empleo e Inclusión

# 1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El Programa del Gobierno Vasco para la XII Legislatura establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de país, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra **situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género**.

El Índice de igualdad de Género se sitúa en 2017 en la CAE en 71,1 puntos sobre 100, una cifra por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XII Legislatura que competen al Departamento de Trabajo y Empleo.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LA XII LEGISLATURA	
Compromiso 1	Programa Marco Interdepartamental para la Reactivación Económica y el Empleo orientado a la reconstrucción social y económica de Euskadi.
Iniciativa 1	Elaborar, coordinar e impulsar un Programa Marco para la Reactivación Económica y el Empleo, de carácter interdepartamental e interinstitucional, orientado a la reconstrucción social y económica de Euskadi y que impulsará el crecimiento sostenible y estará alineado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, así como con las prioridades de los Programas Europeos “Sure” y “Next Generation EU”.
Compromiso 2	Aprobar un Plan de Empleo alineado con el Programa-Marco Interdepartamental de Reactivación Económica y de Empleo.
Iniciativa 1	Aprobar un Plan de Empleo que incluirá medidas de liquidez específicas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas, así como a las personas autónomas. Estará dirigido a proteger el empleo con programas concretos en el ámbito de la formación para el empleo, primando una transición ecológica justa que favorezca la creación de empleo verde.
Iniciativa 2	Fomentar planes personalizados y adaptados para la recualificación, dirigidos especialmente a personas trabajadoras de más de 45 años que deben adaptarse al reto de la digitalización.
Iniciativa 3	Impulsar al desarrollo económico local y el fomento del autoempleo y el emprendimiento, reforzando los Planes locales y comarcales de empleo, especialmente en las comarcas de actuación preferente.
Iniciativa 4	Aprobar y poner en marcha un Plan de choque de empleo juvenil, integrado en el “Programa Marco de empleo y reactivación económica”, con el compromiso de facilitar una primera



	experiencia laboral a 30.000 jóvenes. Este plan tendrá como ejes de actuación los siguientes: formación dual para el empleo juvenil; transición del mundo educativo al mundo laboral; becas de formación y experiencia profesional con compromiso de contratación; programas específicos para la inserción y el empleo juvenil; desarrollo del emprendimiento, el autoempleo y startup juveniles; planes locales y comarcales de empleo; ofertas de empleo público y programas para reducir la precariedad en el empleo especialmente, en el colectivo juvenil.
Compromiso 4	Mejora de la calidad del empleo
Iniciativa 1	Poner en marcha en la Mesa de Diálogo Social y en colaboración con agentes sindicales y empresariales, un Plan para reducir la temporalidad en el empleo y la parcialidad en las jornadas laborales.
Iniciativa 3	Reforzar las iniciativas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, incorporando en los convenios colectivos la implantación de planes de igualdad.
Iniciativa 4	Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas dirigidas a facilitar este objetivo, tales como la incentivación del teletrabajo o la flexibilización de los horarios laborales, de forma adecuada a las necesidades y posibilidades de cada empresa y atendiendo a las diferentes realidades de familias existentes.
Compromiso 5	Impulso al microemprendimiento y apoyo a autónomos/as y micropymes.
Iniciativa 1	Contribuir a la creación de 4.000 nuevas micro empresas y 5.500 nuevos empleos de personas autónomas. Para ello, se llevarán a cabo nuevos programas formativos en emprendimiento en los centros educativos en colaboración con otros agentes sociales, así como actuaciones de acompañamiento y apoyo a personas de colectivos con dificultades de inserción laboral para ayudarles a crear microempresas o favorecer su autoempleo.
Iniciativa 2	Primar el fomento del emprendimiento y el intraemprendimiento, especialmente en los nuevos yacimientos de empleos asociados a la digitalización, la transición ecológica justa “green economy”, el envejecimiento activo “silver economy” y la economía de los cuidados.
Iniciativa 3	Reforzar la colaboración interinstitucional en el ámbito del emprendimiento, mediante la formalización de acuerdos de colaboración con Diputaciones Forales, Ayuntamientos, Agencias de Desarrollo Comarcal y otros agentes activos en esta materia.
Iniciativa 4	Favorecer la liquidez de las empresas en dificultades económicas y poner en marcha un nuevo programa que apoye a las personas autónomas, las micropymes y pymes en sus proyectos de consolidación y crecimiento, para el mantenimiento y creación de nuevos empleos.
Compromiso 6	Refuerzo del papel de la economía social.
Iniciativa 1	Desarrollar la Ley de cooperativas de Euskadi.
Iniciativa 2	Apoyar el desarrollo de las empresas de economía social, facilitando actuaciones dirigidas a reforzar su dimensión, incorporar nuevas personas socias y fomentar la inter-cooperación y el asociacionismo entre ellas.



Iniciativa 3	Apoyar la mejora de la gestión y planificación empresarial, la formación y el fomento del buen gobierno y la responsabilidad social corporativa en las empresas de economía social.
Iniciativa 4	Incentivar los proyectos de innovación, tanto tecnológica como no tecnológica, en las empresas de economía social, en colaboración con las asociaciones y agrupaciones del sector.
Compromiso 7	Fomento de la inserción laboral y mejora del acceso al empleo de las personas desempleadas con mayores dificultades.
Iniciativa 1	Destinar 140 millones de euros a Planes locales y comarcales de empleo. Se desarrollarán en colaboración con las Diputaciones Forales y las Administraciones locales priorizando las iniciativas orientadas a personas en riesgo de exclusión social, con diversidad funcional, jóvenes, mayores de 45 años y personas desempleadas de larga duración, con especial incidencia en las comarcas de actuación preferente.
Iniciativa 2	Evitar la cronicidad en el desempleo de las personas mayores de 45 años con acciones de formación integral y de acompañamiento personal para la inserción laboral incluyendo la perspectiva de género. Se prestará una atención especial a las personas con discapacidad.
Iniciativa 3	Llevar a cabo proyectos piloto y de colaboración con empresas y organizaciones del tercer sector para impulsar la inserción sociolaboral de las personas desempleadas en situaciones más vulnerables.
Compromiso 8	Profundización en el diálogo social e impulso de un modelo inclusivo participativo en la empresa vasca.
Iniciativa 1	Impulsar el diálogo social tripartito y la negociación permanente entre los agentes económicos y sociales, reforzando el Sistema vasco de relaciones laborales y fortaleciendo los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social, de conformidad con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
Iniciativa 2	Adoptar medidas en favor de: La estabilidad laboral y la competitividad empresarial; La reducción de la brecha salarial; La conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar; El teletrabajo; La flexibilidad horaria; La reducción de la temporalidad laboral; La disminución de la parcialidad no deseada; La potenciación de la formación permanente de trabajadores y trabajadoras; La seguridad y salud laboral tanto en el lugar de trabajo como "in itinere".
Iniciativa 3	Impulsar un nuevo modelo de relaciones laborales a través de la participación de las y los trabajadores en la empresa, su vinculación y la mejora de la transparencia. El compromiso es dar respuesta efectiva a la Proposición No de Ley aprobada por unanimidad el 27 de setiembre de 2018 en el Parlamento Vasco, para avanzar en un modelo inclusivo-participativo de empresa vasca.
Iniciativa 4	Promover el desarrollo y aplicación práctica de la Declaración de Oñati: "Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales", aprobada en abril de 2019, con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Compromiso 9	Lucha contra el fraude laboral y refuerzo de la Inspección de Trabajo
Iniciativa 1	Poner en marcha un Plan especial de inspección para garantizar el correcto cumplimiento de las jornadas laborales establecidas y perseguir el fraude en términos de temporalidad y parcialidad. El objetivo es regularizar y transformar los contratos laborales temporales en

	indefinidos para una media de 7.000 personas al año. Para ello, se reforzarán los medios materiales y los recursos humanos de inspección.
Iniciativa 2	Reforzar la correcta aplicación de las condiciones de trabajo y fomentar el uso del buzón anónimo contra el fraude laboral puesto en marcha la pasada legislatura.
Iniciativa 3	Desarrollar una campaña de inspección específica para eliminar la discriminación laboral entre hombres y mujeres en las empresas vascas.
Compromiso 11	Desarrollar y mejorar el sistema de garantía de ingresos contra la exclusión.
Iniciativa 1	Reforzar el modelo de Renta de Garantía de Ingresos, contemplando la nueva realidad del Ingreso Mínimo Vital.
Iniciativa 2	Profundizar en su universalización, llegando a determinados segmentos poblacionales actualmente no suficientemente cubiertos, e incidiendo especialmente en las familias desfavorecidas con hijos e hijas a su cargo.
Iniciativa 3	Mejorar la gestión aumentando la agilidad en la tramitación y el rigor y el control de las prestaciones y ayudas económicas.
Iniciativa 4	Incentivar la actividad económica y la inclusión social y laboral de las personas receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos, que sean empleables
Compromiso 12	Aprobar el V Plan Vasco de Inclusión 2022-2025
Iniciativa 1	Aprobar el V Plan Vasco de inclusión 2022-2025 para dar respuesta a los nuevos retos. Este Plan contemplará medidas anticíclicas que permitan abordar el impacto de periodos de crisis económica, atendiendo especialmente a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.

Por otro lado, en la siguiente tabla se detalla otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura que, si bien este documento establece que el Departamento de Trabajo y Empleo no es el departamento responsable, sí tiene competencia directa en su cumplimiento:

## COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

Compromiso 94	Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.
Iniciativa 1	Garantizar los planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras y fomentar la negociación de planes de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de conformidad con los acuerdos alcanzados en la Mesa de Dialogo Social.
Iniciativa 2	Reforzar las unidades de igualdad en la inspección de trabajo de Euskadi.
Iniciativa 3	Impulsar un pacto social y político para la racionalización de horarios en colaboración con agentes sociales.
Iniciativa 4	Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Iniciativa 6	Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
Iniciativa 7	Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”.
Compromiso 95	Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.
Iniciativa 5	Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Trabajo y Empleo debe estar alineado con el Programa de Gobierno y contribuir con la consecución de los compromisos e iniciativas propias departamentales, así como de las específicas de igualdad del mismo.



## 2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. El Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

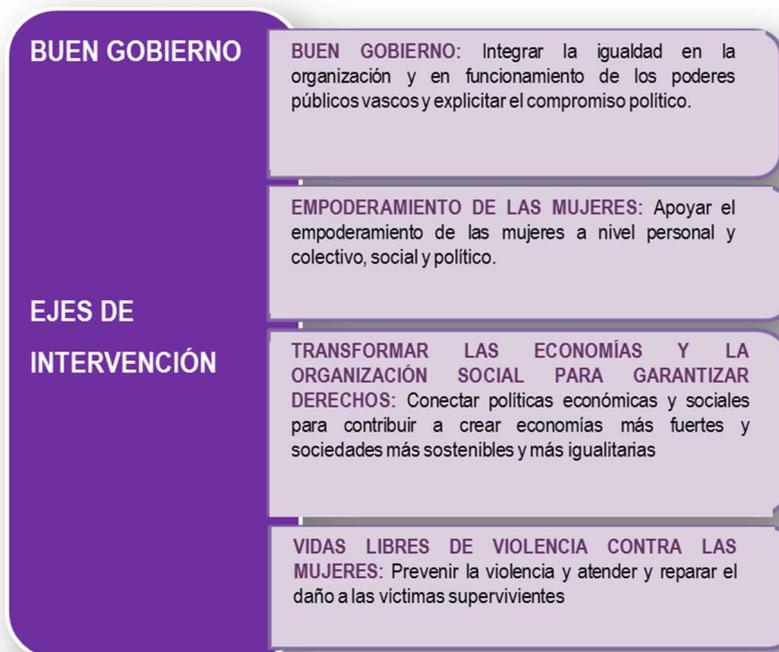
El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Los **principios** establecidos en el VII plan indican cuales son los enfoques estratégicos que inspiran y orientan todos los objetivos y actuaciones del VII plan, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.



Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:





Entre sus iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación, se presentan los **programas y objetivos** en los que el Departamento de Trabajo y Empleo tiene competencia según el VII Plan.

Programas y Medidas para el Buen Gobierno <sup>1</sup>	
	<p>BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.</p> <p>BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.</p> <p>BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.</p>
	<p><b>BG2.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.</p> <p><b>BG2.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.</p> <p><b>BG3.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.</p> <p><b>BG3.4</b> Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.</p> <p><b>BG3.5</b> Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.</p> <p><b>BG3.6</b> Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.</p> <p><b>BG4.1</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p><b>BG4.2</b> Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos a las diputaciones forales que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p><b>BG4.3</b> Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un organismo de igualdad especializado con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p> <p><b>BG4.4</b> Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.</p> <p><b>BG4.5</b> Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.</p>
<b>PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.</b>	<p>BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.G</p> <p><b>BG5.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.</p> <p><b>BG5.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.</p> <p><b>BG5.3</b> Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género</p>
<b>PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.</b>	<p>BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.</p> <p>BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.</p> <p>BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.</p> <p><b>BG6.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.</p> <p><b>BG6.2</b> Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.</p> <p><b>BG6.3</b> Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.</p> <p><b>BG7.1</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.</p> <p><b>BG7.2</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.</p> <p><b>BG7.3</b> Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.</p> <p><b>BG8.1</b> Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje.</p> <p><b>BG8.2</b> Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.</p> <p><b>BG8.3</b> Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.</p>

<sup>1</sup> Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno



		<b>BG8.4</b> Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	<b>BG9.1</b> Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. <b>BG9.2</b> Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. <b>BG9.3</b> Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.
	BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	<b>BG10.1</b> Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad. <b>BG10.2</b> Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.
	BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	<b>BG11.1</b> Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación. <b>BG11.2</b> Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.
	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	<b>BG12.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento. <b>BG12.2</b> Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. <b>BG12.3</b> Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.
<b>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.</b>	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	<b>BG13.3</b> Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma. <b>BG13.4</b> Incrementar los espacios de cooperación internacional.
<b>PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.</b>	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	<b>BG14.1</b> Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. <b>BG14.2</b> Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. <b>BG14.3</b> Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	<b>BG15.1</b> Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. <b>BG15.2</b> Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. <b>BG15.3</b> Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.

### EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres<sup>2</sup>

<b>PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.</b>	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.
<b>PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO</b>	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos, así como la	2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad.

<sup>2</sup> Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Trabajo y Empleo



<b>SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.</b>	participación de las mujeres en los mismos.	2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones. 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.
	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas. 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos del sector público, especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada. 2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado 2.3.3 Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales. 2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en puestos de decisiones

<b>EJE 2: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos<sup>3</sup></b>		
<b>PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.</b>	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social. 3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante. 3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida. 3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social. 3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.
	3.2. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	3.2.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 3.2.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 3.2.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 3.2.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
	3.4. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	3.4.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad. 3.4.2 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.

<sup>3</sup> Se destacan en este color destacando aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Trabajo y Empleo



		3.4.3 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad. 4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo. 4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan. 4.1.5 Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario. 4.1.6 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo. 4.1.7 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta. 4.1.8 Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres 4.1.9 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza	4.2.2 Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida. 4.2.3 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos. 5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. 5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. 5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles 5.3.6 Incrementar la corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado. 5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas. 5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.
<b>EJE 3: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres <sup>4</sup></b>		
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Disminuir la violencia estructural y cultural.	6.1.1 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores. 6.1.2 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los

<sup>4</sup> Se destacan en este color destacando aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Trabajo y Empleo



		<p>que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática.</p> <p>6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento en la base y a las mujeres como agentes activos en su lucha.</p> <p>6.1.4 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.</p> <p>6.1.5 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.</p>
	<p>6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.</p>	<p>6.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.</p> <p>6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.</p> <p>6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia.</p> <p>6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.</p> <p>6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.</p>
	<p>6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.</p>
<p><b>PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.</b></p>	<p>7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres.</p> <p>7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica.</p> <p>7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral.</p> <p>7.1.4 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.</p>
	<p>7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.</p>	<p>7.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales.</p> <p>7.2.2 Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE.</p> <p>7.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>7.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional.</p> <p>7.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional.</p> <p>7.2.10 Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual.</p>
	<p>7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño</p>	<p>7.3.1 Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas.</p> <p>7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización.</p> <p>7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia.</p>



		7.3.4 Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.
<b>PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.</b>	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones desde donde se aborda la violencia contra las mujeres en la CAE.	8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad. 8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres. 8.1.3 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.

# 3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

## 3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

### 3.1.1. BUEN GOBIERNO

A la hora de realizar un diagnóstico del actual grado de compromiso para un Buen Gobierno del Departamento de Trabajo y Empleo, se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a la medidas para el buen gobierno contempladas en el VII Plan y a sus indicadores):

#### PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso político del Departamento de Trabajo y Empleo analizando las siguientes cuestiones:



### Aspectos relevantes

- ▶ En cuanto al presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad cabe destacar que, en el año 2021, el Departamento de Trabajo y Empleo ha aumentado el gasto en políticas de igualdad respecto a años anteriores. Los esfuerzos por evitar, paliar y luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres concentran una parte significativa del presupuesto en materia de igualdad del departamento, llegando a un gasto aproximado de un millón de euros (sin tener en cuenta las acciones ejecutadas por los organismos autónomos adscritos al departamento, Lanbide y Osalan) Estas actuaciones se encuentran contempladas en el Plan operativo de Acción contra la Brecha Salarial (2021-2025) en el marco de la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi.
- ▶ Además de los recursos económicos destinados a la lucha contra la brecha salarial, existen otras actuaciones que suponen un gasto significativo en materia de igualdad, como son: proyecto Zainlab (programa de formación en cuidados, modelo de desarrollo de oportunidades de empresas de economía social en el ámbito de cuidados y Silver Economy); convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones; aplicación de medidas de acción positiva en ayudas económicas destinadas a empresas de economía social.
- ▶ De todos modos, se constata que, si bien existen asignaciones presupuestarias concretas para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad, tal y como se ha detallado anteriormente, no es posible identificar un presupuesto específico global. En cualquier caso, este presupuesto está por debajo del 1% del total del presupuesto, por lo tanto, de cara a la presente legislatura se propone ir avanzando en la identificación del presupuesto en materia de igualdad y que el mismo, se acerque de manera paulatina al 1% del total del presupuesto del Departamento
- ▶ Asimismo, el compromiso político también se ve reflejado en la composición del Consejo de Dirección del Departamento de Trabajo y Empleo, establecido así en estructura, formado por nueve personas, ocho de ellas mujeres: Vicelehendakari; Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social; Directora de Gabinete; Directora de Comunicación; Directora de Servicios; Directora de Osalan; Directora de Lanbide; y Asesora en materia de trabajo.



- ▶ Con relación a la planificación en materia de igualdad, en el ámbito de Trabajo se han implementado las actuaciones contempladas en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Trabajo y Justicia (2018-2021) y, por su parte, en el ámbito de Empleo se han puesto en marcha las acciones contempladas en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (2018-2021). Han sido ejecutadas más del 90% de las acciones previstas en su totalidad y el 100% de forma parcial.
- ▶ Finalmente, con relación a la creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad cabe destacar que el departamento cuenta con Unidad Administrativa para la Igualdad, ocupada por una Técnica de Igualdad a jornada completa y con formación y experiencia acreditada en materia de igualdad. Esta plaza, de carácter transversal a todo el departamento, se encuentra en la estructura del departamento con la denominación '*Técnica en materia de igualdad de Mujeres y Hombres*' y está ubicada en la Dirección de Servicios, ya que las competencias en materia de igualdad se atribuyen a dicha Dirección, tal y como establece el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo.
- ▶ Por su parte, los organismos autónomos adscritos al Departamento de Trabajo y Empleo, Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral) y Lanbide (Servicio Vasco de Empleo) cuentan con sus propias Unidades Administrativas para la Igualdad.

## PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

### Aspectos relevantes

- ▶ El Gobierno Vasco, desde el año 2008 y elaborado conjuntamente entre la Dirección de Función Pública, Emakunde e IVAP, cuenta con un Plan de Formación en Igualdad 2008-2018, con el que se quiere ofrecer capacitación en materia de igualdad al personal del Gobierno Vasco. Dado que el departamento de Trabajo y Empleo no cuenta con un plan de formación propio, ni general ni en materia de igualdad, la principal vía de capacitación de su personal es el citado plan del IVAP.
- ▶ Es de reseñar que, a lo largo de 2021, la Dirección de Servicios ha facilitado la asistencia a cursos de formación que ofrece el IVAP en materia de igualdad a las personas solicitantes del departamento, a través del establecimiento de una medida de acción positiva consistente en no computar dicha formación como horas de formación (máximo de dos cursos por persona y año). En total, han recibido dicha formación 21 personas, de las cuales 19 han sido mujeres y 2 hombres.



- ▶ Asimismo, hay personal del departamento que en 2021 ha participado en formación en materia de igualdad al margen de la promovida por el IVAP (cursos, jornadas, seminarios y similares). En primer lugar, la formación impulsada por el departamento en formato 2 cursos ('Formación sobre desigualdad retributiva' y 'Discriminación salarial por razón de sexo') a la que acudieron un total de 109 personas plantilla del departamento, 77 mujeres y 32 hombres. En segundo lugar, la formación impulsada por el departamento en formato 2 jornadas ('La igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva de Euskadi' y 'La Inspección de Trabajo: un instrumento para la igualdad retributiva') en las que participaron 732 personas (539 mujeres y 193 hombres) de las que se calcula que un 20% eran personal del departamento. En tercer lugar, la formación impulsada por el departamento en formato 2 seminarios ('Euskara sexista al da?' y 'Nuevas formas de violencia machista') en la que participaron 46 personas plantilla del departamento, 36 mujeres y 10 hombres.
- ▶ También hay personal que ha asistido a formación en materia de igualdad organizada por entidades ajenas al Gobierno Vasco. En concreto, 2 mujeres y 1 hombre.
- ▶ Ha sido labor de la Unidad Administrativa de Igualdad la difusión de todo tipo de cursos, jornadas y similares organizadas por el propio departamento o por otras entidades públicas y/o privadas.

### PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado un diagnóstico del actual grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo del Departamento de Trabajo y Empleo analizando las siguientes cuestiones:

#### Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios cabe señalar que el Departamento de Trabajo y Empleo tiene 5 operaciones estadísticas oficiales. Todas ellas explotan e interpretan la información desglosada por sexo siempre que sea posible y tenga sentido. Son las siguientes:
  - 'Estadística de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales'
  - 'Estadísticas laborales'
  - 'Censo del Mercado de Trabajo'
  - 'Encuesta de Condiciones de Trabajo'
  - 'Estadística de Personas Beneficiarias de Prestaciones de Garantía de Ingresos'



► Con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público cabe señalar que la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento de Trabajo y Empleo únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación. En este sentido, durante el periodo revisado se han realizado 73 procesos selectivos de acceso, provisión y promoción.

► Con relación a la incorporación de la igualdad en la comunicación cabe destacar que, tanto en notas de prensa como en otros soportes informativos utilizados, se hace un uso no sexista del lenguaje y se han incorporado datos desagregados por sexo.

► Con relación a la integración del principio de igualdad en la normativa a lo largo del año 2021 se ha realizado un informe de impacto de género (Decreto por el que se regula la concesión de subvenciones a asociaciones empresariales y a organizaciones sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de las personas a ellas vinculadas en temas propios de su ámbito de actividad)

► Con relación a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos del departamento cabe destacar que se ha llevado a cabo el análisis sobre valoración previa del impacto en función del género de los programas presupuestarios departamentales en los ejercicios 2019, 2020, 2021 y 2022.

► En el informe de evaluación de impacto en función del género de la Ley de Presupuestos, el Departamento de Hacienda y Economía destacaba respecto al Departamento de Trabajo y Empleo:

-El grado de profundización en el análisis de los programas presupuestarios.

-Todos los programas se consideraron de relevancia alta.

-En todos los casos se analizaron los mandatos de igualdad, su engarce con el programa presupuestario y el grado de cumplimiento de los mismos.

-Se ha iniciado un proceso gradual de análisis de algunos objetivos de relevancia media o alta en cada programa presupuestario.

► Con relación a la incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del Departamento de Trabajo y Empleo cabe señalar que, de los planes sectoriales y/o transversales aprobados en 2021, un 100% cuentan con objetivos y medidas de igualdad. Dichos planes son:

-Plan Estratégico Interdepartamental de Economía Social 2021-2024

-Plan Estratégico de Empleo 2021-2024

- ▶ Con relación a la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios cabe destacar que un 100% de las contrataciones realizadas por el Departamento de Trabajo y Empleo incluyen cláusulas para la igualdad referidas, fundamentalmente, a las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada. De igual modo, un 100% de las subvenciones realizadas por el departamento incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a los procesos de valoración.

#### PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico sobre los procesos de coordinación y colaboración del Departamento de Trabajo y Empleo para la implantación de políticas de igualdad analizando las siguientes cuestiones:

##### Aspectos relevantes

- ▶ Con relación al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad cabe señalar que el Departamento de Trabajo y Empleo toma parte en tres estructuras claves de coordinación de las políticas de igualdad en la CAE: Consejo de Dirección de Emakunde; Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres; y Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, siendo la representante titular del departamento la Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social, Elena Pérez Barredo en las estructuras.
- ▶ Por otro lado, para prestar apoyo a la citada Comisión Interdepartamental existe el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) en el que participa la Técnica de Igualdad del departamento.

#### PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Se ha realizado un diagnóstico de los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios participativos del Departamento de Trabajo y Empleo analizando las siguientes cuestiones:



### Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos pluripersonales cabe destacar que en el Departamento de Trabajo y Empleo sí se cumplió este objetivo.
- ▶ Con relación a promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los procesos de empleo público, el Departamento de Trabajo y Empleo sí respetó este principio en cada uno de los tribunales convocados en el año 2021.

## 3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

### ASPECTOS RELEVANTES

» La evolución<sup>1</sup> reciente del mercado de trabajo en Euskadi a lo largo de 2020 y 2021 ha estado marcada por el impacto de la pandemia de covid-19, que como es bien sabido ha tenido efectos importantes en la actividad económica y el empleo, a nivel mundial. A nivel de Euskadi, los efectos de la crisis generada por la Covid-19 sobre el empleo han sido importantes. A pesar de la positiva evolución en años anteriores, durante 2020 el paro registrado creció en Euskadi en algo más de 15.000 personas, hasta sobrepasar las 129.000 personas inscritas como desempleadas en Lanbide en diciembre de 2020, con una pérdida de afiliación a la Seguridad Social aún mayor, con 21.500 cotizantes menos. Todo ello teniendo en cuenta que los ERTE actuaron como un significativo dique de contención. Desde el inicio de la pandemia y hasta fines de 2021 se contabilizan más de 2.000 expedientes de regulación temporal de empleo activos en algún periodo, con más de 230.000 personas afectadas.

<sup>1</sup> Fuente: 'Plan Estratégico de Empleo 2021-2024'



Esta importante incidencia económica de la pandemia fue bastante desigual en función de las diferentes actividades económicas. De acuerdo al *'Informe de Competitividad del País Vasco 2020'* de Orchestra, los impactos fueron asimétricos en los distintos sectores, siendo especialmente severos en el caso de la Hostelería, el Comercio y el material de transporte, y severos, en menor grado, en la Metalurgia y productos metálicos, el Caucho, plástico y otros productos no metálicos, la Construcción, el Transporte y almacenamiento, las Actividades recreativas y culturales y la Educación.

No obstante lo anterior, la evolución económica y del empleo en Euskadi en 2021 ha mostrado una evidente recuperación (ya iniciada en el último trimestre de 2020), por más que la persistencia de la Covid-19 y sus nuevas variantes siga generando una gran incertidumbre en toda la vida económica y social.

» La población activa<sup>2</sup> es de 500.600 mujeres y 543.200 hombres.

» La tasa de actividad<sup>3</sup> muestra el porcentaje de población de más de 16 años que bien está trabajando o está en disposición de hacerlo (desempleo). Desde 1991 la tasa global de actividad ha ido creciendo, impulsada por el incremento en la tasa de actividad de las mujeres, si bien alcanza su máximo en 2015 y muestra, desde esa fecha un ligero decrecimiento. La reducción en la tasa de actividad de los hombres ha ido aproximando aún más las tasas de actividad de mujeres y hombres, cuya diferencia en 2021 se sitúa por debajo de los 10 puntos porcentuales. En 2021, en Euskadi es de 60,8% en el caso de los hombres y de 51,7% en el caso de las mujeres.

» La tasa de ocupación<sup>4</sup>, por su parte, muestra la proporción de personas que se encuentran empleadas o tienen un trabajo por cuenta propia. En 2021, el 46,5% de las mujeres con más de 16 años se encontraban en esta situación, proporción 8 puntos inferior a la de los hombres (54,9%)

» La tasa de paro<sup>5</sup> refleja el porcentaje de población activa que no está trabajando y busca empleo. En 2021 el 10,2% de las mujeres activas de la CAE y el 9,8% de los hombres activos de la CAE están en situación de búsqueda de empleo. En los últimos cuatro años, la diferencia en la tasa de paro de mujeres y hombres es ligeramente favorable a las mujeres (como se ha señalado, su tasa de actividad es inferior). La tasa de desempleo de las mujeres alcanzó su máximo en 2015, y pese a la reducción registrada desde 2013, los valores actuales distan todavía de los que se producían entre 2005 y 2009, momento en el que

---

<sup>2</sup> Fuente: EUSTAT. Datos 2021

<sup>3</sup> Fuente: EUSTAT. Datos 2021

<sup>4</sup> Fuente: EUSTAT. Datos 2021

<sup>5</sup> Fuente: EUSTAT. Datos 2021



el paro alcanzó mínimos históricos. Desde 2006 las diferencias en las tasas de paro de mujeres y hombres han sido inferiores a los 2 puntos, mostrando una situación totalmente diferente a la que se registraba en los años 90 y en los primeros años del nuevo siglo, cuando el paro de las mujeres duplicaba al de los hombres.

Por otra parte, respecto a las personas afiliadas a la Seguridad Social<sup>6</sup> en 2020 había en la CAE 454.284 mujeres y 499.947 hombres afiliados a la Seguridad Social, lo que supone casi 46.000 menos mujeres que hombres. Esta cifra supone el 47,6% del total de personas afiliadas, aunque esta proporción varía según los segmentos de edad: entre los 16 y los 19 años, las mujeres constituyen el 41% del total, siendo menor la diferencia entre los 20 y los 39 años. Al aumentar la edad, vuelve a crecer la diferencia, aunque menos que en los segmentos más jóvenes, salvo entre las personas de más 65 y más años, cuyo número es mayor en mujeres.

» En cuanto a las condiciones laborales<sup>7</sup> de la población ocupada, en el tercer trimestre 2021 el 29,8% de la población ocupada asalariada contaba con un contrato temporal (cerca 232.200 personas), frente al 69,3% que tenía un contrato indefinido o fijo. Estas cifras muestran la elevada temporalidad que caracteriza al mercado de trabajo de Euskadi, un elemento fundamental en la calidad del empleo.

Considerando la perspectiva de género, en el tercer trimestre de 2021 un tercio de las mujeres asalariadas tenía un contrato temporal (32% de las mujeres, frente al 27,5% de los hombres), lo que refleja que las mujeres sufren la temporalidad en mayor medida que los hombres. Por otro lado, en 2020 el 1,4% de las mujeres trabajadoras se encontraba sin contrato, frente al 0,5% de los hombres.

Atendiendo al tipo de jornada, los datos disponibles revelan que en el tercer trimestre de 2021 el 13,8% de la población ocupada de Euskadi trabajaba a tiempo parcial. En esta variable también existen importantes diferencias de género, de manera que el 22% de las mujeres ocupadas tenían un contrato a tiempo parcial, frente al 6,2% de los hombres.

» Respecto a la brecha salarial, según la *'Encuesta de Estructura Salarial 2020'*, publicada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2020 la brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE es del 17,9% y en el año 2019 rondaba el 19,5%, lo que supone

---

<sup>6</sup> Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO. Anuario de Estadísticas 2020

<sup>7</sup> Fuente: EUSTAT. Datos 2021



una reducción de 2 puntos porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 27.125,90 € de media al año mientras que los hombres reciben 33.040,10 €.

Considerando los sectores de actividad, la mayor brecha salarial en la ganancia media anual continúa produciéndose en el sector servicios, alcanzando un valor del 17,7% (5.752 €) en 2020, seguida del sector industrial con un valor del 11,8% (4.142 €). Respecto al año 2019, cabe destacar la reducción de la brecha salarial en la ganancia media anual por persona trabajadora, que en el sector industrial se ha reducido en 0,4 puntos respecto al año 2019 y en el sector servicios se ha reducido en 4 puntos.

Analizando los datos por hora normal de trabajo, la mayor brecha salarial por hora se detecta igualmente en el sector servicios con un valor del 9,4% seguida del sector industrial con un 7,2%. En ambos sectores, la reducción de la brecha por hora es significativa respecto a 2019 con una reducción de 1,5 puntos en el sector industrial y de 1 punto en el sector servicios.

Respecto a los grandes grupos de ocupación, se detecta una brecha salarial total muy significativa en la ganancia media anual de las ocupaciones con menor cualificación (ocupación baja) que asciende al 38,1% (10.089 €) y en la ganancia media anual de las ocupaciones con cualificación media (ocupación media) que asciende al 25,9%. Tanto en la ganancia media anual de las ocupaciones con menor cualificación (ocupación baja) y con mayor cualificación (ocupación alta), la evolución ha sido negativa respecto a 2019 ya que ha aumentado la brecha en 1,2 puntos en el caso de la ocupación baja y en 2 puntos en el caso de la ocupación alta.

Analizando los datos por hora normal de trabajo, respecto a 2019 se ha reducido la brecha considerablemente en el caso de las ocupaciones de cualificación media, en 2,6 puntos. En el caso de las cualificaciones alta y baja, la brecha se ha visto aumentada en 4,6 y 1,6 puntos, respectivamente.

Respecto al tipo de contrato, el de duración indefinida continúa presentando una importante brecha salarial que se sitúa en el caso de la ganancia media anual en un valor del 21,1% (7.405 €) y en el caso de la ganancia por hora normal de trabajo en un valor del 11,4%. En el caso de las personas con contrato temporal, por el contrario, la ganancia media anual por persona trabajadora y por hora de trabajo es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Así, las mujeres con contratos de duración temporal ganan 1.859 € más que los hombres de media anual y 2,4 € más por hora normal de trabajo.

La ganancia media anual por tramos de edad presenta una mayor diferencia por sexo en el tramo de menos de 25 años, que se refleja en una brecha salarial del 22,1% (3.444 €). Le sigue el tramo de 45 a



54 años, que se refleja en una brecha salarial del 19,7% (7.049 €); posteriormente el tramo de 35 a 44 años, con una brecha del 18,8% (6.005 €) y el tramo de 55 y más años con una brecha del 15,9% (5.784 €) Respecto al año 2019, la brecha se reduce en casi todos los tramos de edad, destacando especialmente la reducción en más de 4 puntos en el tramo de 25 a 34 años. Por el contrario, en el tramo de edad de menos de 25 años, la brecha ha aumentado 14,5 puntos.

» En lo referente a Economía Social y según el informe *‘Estadística de la Economía Social 2020 y avance 2021’*, elaborado por la Dirección de Economía Social del Departamento de Trabajo y Empleo, el marcado carácter industrial de la economía social vasca y el mayor peso del empleo masculino asociado a este sector, frente a una economía vasca más “terciarizada”, condiciona globalmente la representación del empleo femenino. En todo caso, el peso del empleo femenino en la economía social vasca, “neutralizando” este efecto de mayor presencia industrial, se situaría globalmente en un 53% (52% en 2018), lo que supone algo más de 5 p.p. del peso del empleo femenino en el conjunto de la población ocupada vasca (47,8%). Además, y por sectores, cabría apuntar las siguientes circunstancias:

- La feminización del sector terciario en la Economía Social resulta mucho más destacada; así el 65,6% del empleo en el sector servicios son mujeres frente al 58,6% del empleo femenino terciario en el tejido empresarial vasco.
- En la industria de la Economía Social también resulta algo superior la representación de las mujeres: 22,8%, frente al 21,6% del conjunto de la industria vasca.
- La construcción es el único sector de la Economía Social donde la representación femenina (9,3%) resulta inferior a la del tejido empresarial vasco (12,7%).
- Las cooperativas, a pesar de su importante componente industrial, presentan una distribución de empleo femenino muy similar a la del conjunto de la economía vasca (48,1%, frente a 47,8%).

En cuanto a la brecha salarial entre mujeres y hombres en la economía social vasca se situaría en el año 2020 en una diferencia del 10,4%. Una diferencia que se situaría por debajo de la ratio media del mercado de trabajo vasco cuantificado por la Encuesta Anual de Estructura Salarial en el año 2020 en un 17,9%.

En cuanto a la distribución de puestos de dirección en la Economía Social vasca, los datos revelan que las mujeres ocupan cerca de un tercio de los puestos de presidencia y de gerencia y, aunque todavía es necesario aumentar estas tasas para alcanzar el equilibrio de género, la Economía Social está más cerca de hacerlo que el conjunto de la economía vasca, donde el grupo de “directoras y gerentes” en 2020 alcanza un porcentaje inferior (28,9%)<sup>4</sup>. Por sectores de actividad, la representación femenina en puestos de responsabilidad en el sector servicios se eleva hasta cerca del 42% en el puesto de gerencia y hasta



un 43% en puesto de presidencias. Proporción que se reduce sin embargo a un 18% en la industria, y que se sitúa por debajo del 11% en el caso de la construcción.

Por su parte, la participación de la mujer en los consejos rectores en la economía social vasca, tras un periodo de avance progresivo entre 2010 y 2018, muestra síntomas de estancamiento para alcanzar una representación equilibrada (al menos una representación entre el 40%-60%). Las mujeres en 2020 vuelven a representar un tercio de los puestos de los Consejos Rectores y sus principales aspectos destacables son los siguientes:

- Evolutivamente la tendencia progresiva al alza registrada en la última década se estanca por primera vez en 2020 (2010: 24,5%, 2014: 27,6%, 2016: 29,7%, 2018: 33,6%; 2020: 33,4%).
- Respecto al bienio anterior, todos los sectores económicos salvo la construcción aumentan la representación de las mujeres en los consejos rectores: Servicios, con un 44,4% afianza su posición equilibrada; el sector primario pasa de un 12,0% a un 15,8%.
- Comparativamente se sitúa ligeramente por debajo de la participación media femenina asociada a los cargos de dirección o gerencia de las empresas y entidades públicas adscritas al Gobierno Vasco que en 2020 alcanza niveles de representación equilibrada. (40,7%)<sup>8</sup>
- La industria sigue un proceso más lento para alcanzar la paridad en sus Consejos Rectores y se sitúa en un 22,7%, mejorando muy ligeramente el dato de 2018 (21,8%).

En cuanto a los Planes de Igualdad en las empresas, la Economía Social ha aumentado hasta un 12,8% el número de empresas que cuenta actualmente con un Plan de Igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral (desde el 9,7% global de 2018).

Durante los próximos años se espera que esta tasa se vaya incrementando ya que la normativa vigente ha establecido unos plazos para que las empresas con más de 50 empleos, en función de su dimensión, incorporen y registren sus Planes de Igualdad. En cuanto a los registros de planes de igualdad están regulados desde octubre de 2020, de ahí que todavía no sea muy elevado el número de registros. Las sociedades cooperativas son un caso particular ya que la legislación se aplica en función del volumen de personas trabajadoras contratadas por cuenta ajena

---

<sup>8</sup> Fuente: Informe de Cifras Emakunde 2020



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

Por último, en lo que hace a la aplicación de medidas de conciliación y fórmulas para gestionar la responsabilidad social en las empresas, el análisis por orden de incidencia entre las empresas de la Economía Social sería el siguiente:

- Flexibilidad horaria: es la medida más extendida. Está presente en el 43,4 % de las empresas. En el caso de las empresas industriales y de servicios esta tasa se eleva ligeramente hasta un 45,8% y un 46,6%, respectivamente. Además, su incidencia incrementa a medida que crece el tamaño de la empresa y se sitúa en un 91% en el caso de las empresas de 201 a 500 empleos. Los datos de 2020 muestran niveles muy similares respecto a los de 2018.
- Teletrabajo: ha sido la “*gran protagonista*” del periodo pandémico. Su incidencia se ha elevado desde el 13,7% de 2018 hasta un 28,1% en 2020. En el caso de las empresas de servicios su tasa se extiende hasta cerca del 34% de las empresas. Vuelven a ser las empresas de mayor tamaño las que más recurren a esta medida, siendo un recurso presente en la mayoría de empresas que supera los 16 empleos. Respecto a 2018 los incrementos en todos los segmentos de empleo han sido significativos.
- Jornada reducida: en paralelo al gran crecimiento del teletrabajo, la jornada reducida ha disminuido hasta alcanzar una tasa del 23,1%, cuando en 2018 resultaba del 27%. Es una opción mayoritaria entre las empresas que superan los 100 empleos.
- Formación específica en valores empresariales y en RSE: esta medida solo atañe a un 5,5% de las empresas de la Economía Social. Vuelven a ser las empresas con mayor número de empleos las que más la utilizan, aunque en el mejor de los casos (empresas entre 201 y 500 empleos) su tasa es del 54%.
- Inserción y acceso al empleo de colectivos con discapacidad: en este caso, su incidencia también resulta muy limitada (3,9%), aunque en el caso de las empresas de 201-500 empleos, alcanza una cobertura próxima al 65%.



- Servicios de guardería: en 2020 han estado presente solamente en el 2,3% de las empresas. Lo utilizan “algo” más las empresas de servicios (3,3%), aunque vuelve a ser el tamaño de la empresa, el principal factor que explica su incidencia (en el caso de las empresas de entre 200 y 500 empleos la proporción resulta próxima al 22%).

» Por último, y teniendo en cuenta la crisis sanitaria, económica y social derivada de la pandemia que estamos viviendo, en este diagnóstico cabe mencionar una serie de indicadores que muestran el impacto de la COVID-19 en la población y que dan coherencia a la estrategia y a las actuaciones del Departamento de Trabajo y Empleo.

Según el informe elaborado por Emakunde en julio de 2020 *‘La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género’*, el mercado laboral se ha visto impactado de forma contundente por la crisis derivada de la pandemia. Sin embargo, tanto los efectos a corto plazo que ya pueden observarse, como los efectos que se prevé que podrán producirse posteriormente, serán distintos en mujeres y hombres, en coherencia con las desigualdades previas existentes en este ámbito.

Antes de la COVID-19, en general, las tasas de actividad y ocupación eran mayores entre los hombres: en 2019 ellos tenían una tasa de actividad de 61 y ellas de 52 puntos y la tasa de ocupación de ellos era de 72,2 frente a los 64,7 puntos de ellas. La diferencia se ampliaba aún más cuando había hijas e hijos a cargo: la tasa de ocupación de ellos en población con 2 o más hijas e hijos a cargo era de 86,8 y la de ellas de 70,7. Asimismo, la presencia de hombres y mujeres en los distintos sectores y niveles ocupacionales era diferente y por consiguiente, también había claras diferencias entre sus condiciones laborales.

De acuerdo con datos de 2019, más de la mitad de las mujeres ocupadas en la CAE se concentraban en los sectores sanitario, de servicios sociales, del comercio al por menor, educación y hostelería

La proporción de hombres que ocupaban puestos de dirección o gerencia en la CAE era mayor que la de las mujeres y ellas estaban sobrerrepresentadas entre quienes ocupaban puestos administrativos, las personas que trabajaban en servicios personales y entre las personas vendedoras.

Los datos previos a la pandemia también indican que las mujeres trabajaban a tiempo parcial en mucha mayor proporción que los hombres (27,2% frente a 7%) y que la contratación temporal era más frecuente en ellas (26,5% frente a 22%). En buena medida como consecuencia de la segregación horizontal y



vertical preexistente en nuestro mercado laboral las mujeres recibían de media un 24,3% menos de retribución salarial que los hombres

Cabe destacar la situación de las trabajadoras de hogar, un sector históricamente afectado por unas condiciones laborales de alta precariedad e inseguridad, invisibilizado e infravalorado. En algunos casos han tenido que vivir confinadas en su puesto de trabajo por temor de las familias al contagio, en otros casos, han sido despedidas de forma repentina. Se estima que en la CAE podría haber más de 67.000 hogares con servicio doméstico (aproximadamente el 9% de ellos cuenta con servicio doméstico interno).

Sin embargo, en 2017 había sólo 29.683 personas afiliadas a la Seguridad Social en este sector, el 95,6% eran mujeres y el 38% eran migrantes. Por eso, a pesar de que se ha aprobado un subsidio extraordinario para estas trabajadoras, se calcula que al menos la mitad no podrá beneficiarse de este subsidio ni recibir prestación, por encontrarse en situación irregular.

Asimismo, merecen una mención las mujeres autónomas, un gran número de ellas al frente de pequeñas empresas, comercios de escala local y negocios familiares que han tenido que paralizar totalmente su actividad, siendo en muchos hogares la única fuente de ingresos. De acuerdo con los datos de una encuesta aplicada durante la última semana de abril de este mismo año en la CAE, en torno al 4% de las mujeres y el 2% de los hombres tenían un negocio que han tenido que cerrar durante el estado de alarma.



### 3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD																	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO	Responsable	Cronograma			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON EL VII PLAN											
		2022	2023	2024		BUEN GOBIERNO					EJE 1		EJE 2			EJE 3	
					EJE 1, 2, 3 o 4	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7
PRIORITARIOS	▶ BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de las políticas de igualdad	Todas las Direcciones	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.4. Crear y fortalecer las unidades administrativas para la igualdad	D. Servicios y D. Trabajo y SS	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.5. Formar a todo el personal del Departamento, incluido el personal político.	Todas las Direcciones	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.9. Integrar el principio de igualdad en la normativa	Todas las Direcciones	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	▶ BG. 10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	Todas las Direcciones	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	▶ BG.11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	Todas las Direcciones	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	▶ Mejorar el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en las empresas de la CAE	D. Economía Social y D. Trabajo y SS	X	X	X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	▶ Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, en las empresas de la CAE	D. Trabajo y SS	X X X	EJE 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en los empleos de calidad	D. Empleo e Inclusión; D. Servicios	X X X	EJE 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo	D. Empleo e Inclusión; D. Economía Social	X X X	EJE 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ Garantizar la protección y atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres	D. Trabajo y SS	X X X	EJES 1 y 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RESTO DE OBJETIVOS	▶ BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	D. Servicios	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▶ BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	Todas las Direcciones	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	▶ BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público	D. Servicios	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	▶ BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación	Todas las Direcciones	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	▶ BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios	Todas las Direcciones	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
▶ BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	D. Servicios	X X X	EJES 1, 2 y 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					



<p>► BG.14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.</p>	<p>Todas las Direcciones</p>	<p>X X X</p>	<p>EJES 1, 2 y 3</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Alinear la cultura empresarial con la igualdad: Incrementar el número de empresas con Planes para la Igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad</p>	<p>D. Trabajo y SS</p>	<p>X X X</p>	<p>EJES 1 y 2</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Mejorar las condiciones de trabajo y cobertura social de las personas trabajadoras del hogar, trabajo feminizado que se desempeña en especiales condiciones</p>	<p>D. Trabajo y SS</p>	<p>X X X</p>	<p>EJES 1 y 2</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>► Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión incrementando la corresponsabilidad con los cuidados tanto de las empresas del sector privado como de la administración pública</p>	<p>D. Trabajo y SS y D. Empleo e Inclusión</p>	<p>X X X</p>	<p>EJE 3</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>

## 4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación, presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo establece las líneas de intervención que las direcciones y el organismo adscrito al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XII Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

### 4.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

---

Por lo tanto, anualmente se diseñará un **plan de carácter anual** para la implantación de las políticas de igualdad, y dicho plan será el que se evalúe. En dicho plan se deberán detallar los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto.

## 4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación, se presenta de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el Departamento y en las que se enmarca el plan:



## 4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del departamento durante la XII legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente pero se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del departamento.

Se prevé realizar **4 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento de Trabajo y Empleo.

- ▶ En primer lugar, el departamento **aportará anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#).

El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

Además se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación a las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: [Mapa de la Igualdad](#) y [Banco de Buenas Practicas](#).

- ▶ En segundo lugar, el departamento deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias mediante la plantilla diseñada para tal fin.
- ▶ En tercer lugar, el propio Departamento ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del departamento. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.
- ▶ Asimismo, se llevará a cabo un **seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE**: la evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través del sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido a partir, principalmente, del Índice de Igualdad de Género. El departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.

#### 4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

---

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Trabajo y Empleo en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del departamento tanto político como técnico a través de una óptima coordinación intradepartamental. De igual modo, es relevante articular procesos para la participación social prestando especial atención al tejido asociativo que defiende los intereses de las mujeres.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan; la comunicación en la fase de implementación del plan.

#### 4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

---

Cabe señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres en su artículo 14** establece que las administraciones autonómica, foral y local ***consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la dicha ley.***

Además, la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral acordó el 21 de julio de 2016 que *se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones.***

Por lo tanto, dichos recursos se deberán consignar de modo más detallado en los planes anuales en los que se concretara este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.



**UNA  
ADMINISTRACION  
PÚBLICA  
QUE PROMUEVE  
LA IGUALDAD**