



**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

**ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA EL EJERCICIO 2010**

Departamento de Economía y Hacienda

19 de octubre de 2009

Anotaciones previas .....	pag.3
Cuestionario 1: Descripción del Proyecto y análisis de la situación de mujeres y hombres.....	pag.6
Cuestionario 2: Valoración previa del impacto en función del género .....	pag.16
Cuestionario 3: Valoración general del impacto. Cuestionario 3. Medidas para reducir o eliminar las desigualdades y promover la igualdad de Mujeres y Hombres .....	pag.17
Anexo I: Plantilla. Solicitud de datos para la elaboración del informe de impacto de género conjunto sobre la Ley de presupuestos Generales .....	pag. 19
Anexo II: Lehendakaritza .....	pag.23
Anexo III: Departamento de Cultura .....	pag.30
Anexo IV: Justicia y Administración pública .....	pag.52
Anexo V: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales .....	pag.68
Anexo VI: Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo .....	pag.105
Anexo VII: Departamento de Economía y Hacienda. EUSTAT .....	pag. 119
Anexo VIII: Departamento de Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca.....	pag.127
Anexo IX: Departamento de Interior .....	pag.143
Anexo X: Departamento de Vivienda, Obras públicas y Transportes.....	pag.154

## INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

### Anotaciones previas

---

Este informe tiene por objeto la evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de 2010 y así cumplir con la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 13 de febrero de 2007 y, realizar propuestas de mejora en tal sentido.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, señala que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Los Presupuestos Generales son el documento contable que recoge el plan económico anual de la administración y recogen las prioridades de la política económica de Gobierno. Constituyen un instrumento a través del cuál se materializan los objetivos económicos y de desarrollo. En él, el Gobierno planifica los gastos que va a realizar y los ingresos que le van a permitir llevarlos a cabo.

En este sentido hay que señalar que, en el artículo 14 de la Ley 4/2005 relativo a la financiación la Ley se explicita que la administración autonómica, consignará y especificará anualmente **en sus respectivos presupuestos los recursos económicos** necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley, es decir para hacer efectivo el objetivo de Gobierno relativo a la igualdad de mujeres y hombres.

Por tanto cada departamento de Gobierno debe poner las medidas oportunas para que en sus presupuestos se asignen **los recursos económicos** destinados a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Este año para la elaboración de este informe de evaluación se han intentado seguir en la medida de lo posible alguna de las recomendaciones del contrainforme referido a la Ley de Presupuestos Generales del año 2009 emitido por Emakunde el 27 de octubre del 2008. En él se valoraba el esfuerzo realizado en el informe para aproximarse las actuaciones y asignaciones previstas por los distintos departamentos para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y evaluar si las actuaciones consignadas se orientaban convenientemente a este objetivo, sin embargo se solicitaba un esfuerzo de coordinación departamental, a la hora, tanto de describir la realidad social de intervención como de plasmar la evaluación de impacto de género en cada uno de los programas presupuestarios.

*“Conocer con carácter general cuál es la situación real de mujeres y hombres en la Comunidad, sino también para identificar los ámbitos y sectores donde las desigualdades son más significativas y, por tanto, donde es más relevante intervenir”.*

*“A pesar del esfuerzo realizado desde algunos ámbitos, la información facilitada debiera haberse plasmado siguiendo unos criterios homogéneos para todos los departamentos”*

Es por ello, que este año se ha hecho un esfuerzo desde el propio Departamento de Economía y Hacienda por satisfacer estas dos demandas. Y para ello se ha articulado desde la Dirección de Presupuestos un requerimiento oficial a todos los departamentos a través de una plantilla común<sup>1</sup> en la que se solicitaba a cada departamento una descripción tanto cuantitativa como cualitativa de la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento así como un análisis diferenciado de cada uno de los programas presupuestarios en el que se detallaran aquellos objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres, y/o a contrarrestar la discriminación de las mujeres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

---

<sup>1</sup> Véase Anexo I: Solicitud de datos para la elaboración del informe de impacto de género conjunto sobre la Ley de Presupuestos generales de 2010.



Somos conscientes de que este procedimiento y la herramienta facilitada a los departamentos habrá de mejorarse en años futuros para que los resultados posibiliten una mayor concreción a la hora de evaluar el impacto de género de los presupuestos de cada departamento. No obstante queremos destacar que ha habido un intento por detectar las principales desigualdades por sector así como un análisis de impacto diferenciado de cada uno de los programas presupuestarios de cada uno de los departamentos desde la perspectiva de género y un intento de homogeneizar los criterios y las herramientas para realizar dicho análisis.

A continuación señalamos los departamentos que han colaborado en la realización de este informe elaborado por el Departamento de Economía Y Hacienda:

- Lehendakaritza
- Departamento de Justicia y Administración Pública
- Departamento de Cultura
- Departamento de Industria, Comercio y Turismo
- Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
- Departamento de Interior
- Departamento de Vivienda, Obras Públicas, y Transportes
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- EUSTAT

## **Cuestionario 1. – Descripción del proyecto y análisis de la situación de mujeres y hombres.**

---

### **1. – Tipo de proyecto normativo.**

Proyecto de Ley

### **2. – Denominación del proyecto.**

Proyecto de Ley por la que se aprueban los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010.

### **3. – Órgano administrativo que lo emite.**

Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda

### **4. – Definir el objeto del proyecto.**

Aprobación y contenido de los presupuestos generales de Euskadi para el ejercicio 2010

### **5. – Otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto.**

Los presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma son configurados por la Ley de principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco como “la expresión formal, documental en términos financieros y contables del conjunto integrado de decisiones que constituyen el programa directivo de la actividad económica a realizar por la Comunidad Autónoma de Euskadi en cada ejercicio económico o presupuestario”. (Artículo 5.1) de dicho texto legal y, a su vez como “*el instrumento de control de la correcta administración de los recursos de la Comunidad Autónoma de Euskadi*”. Por lo tanto no sólo contienen los ingresos y gastos de la actividad pública general sino que dotan presupuestariamente el desarrollo de las diferentes políticas de gasto derivadas de las normas y planes de actuación en vigor, por lo que puede concluirse que tienen una directa relación con casi todas las actuaciones públicas.

**6. – Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el ámbito afectado por el proyecto.**

El ámbito afectado por el proyecto es muy amplio, éste abarca a toda la ciudadanía vasca. Sin embargo, tal y como hemos señalado en el anterior apartado los presupuestos generales recogen los ingresos y gastos de la actividad pública general y dotan presupuestariamente a todos los departamentos de Gobierno Vasco para el desarrollo de sus políticas públicas sectoriales. Es por ello que en la plantilla remitida a los departamentos se ha hecho un esfuerzo por parte de los distintos departamentos de Gobierno por describir la situación de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos a los que afectan las políticas sectoriales de cada uno de ellos, para luego aproximarnos al impacto de sus programas presupuestarios en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en los distintos sectores de intervención pública.

**7. – Exponer los objetivos generales del proyecto y en qué medida van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.**

El principal objeto del proyecto es la aprobación de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi que recogen los ingresos y gastos de la actividad pública general para un determinado ejercicio.

No se ha articulado en Gobierno un procedimiento sistematizado para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género. No obstante tal y como se puede observar en los anexos que acompañan este informe los distintos departamentos articulan objetivos en sus programas para avanzar en las políticas de igualdad y por tanto aunque actualmente no se puede dar cuenta del impacto de los programas presupuestarios en mujeres y hombres sí se puede afirmar que cada departamento va incorporando paulatinamente en los programas que componen su política sectorial objetivos dirigidos a promover la igualdad o que contemplan acciones que promueven la igualdad. En la siguiente tabla se han extractado por departamento aquellos programas que contemplan objetivos dirigidos a promover la igualdad y/o a contrarrestar la desigualdad. Hay que señalar que algunos de ellos explicitan claramente que están dirigidos a promover la igualdad o a contrarrestar la discriminación de las mujeres. En otros casos, pese a no aparecer explícitamente, las acciones que contemplan dichos objetivos, y el enfoque de

los proyectos que aglutinan incorpora la perspectiva de género. La mayoría de los informes remitidos por los departamentos no han conseguido cuantificar el presupuesto para ejecutar dichas acciones. No obstante se pueden ver algunas de las cuantías en los informes de los departamentos como aproximación al coste de las acciones y objetivos en materia de igualdad.

**Tabla 1: Relación de Objetivos y programas por departamento, dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres y/o contrarrestar las situaciones de discriminación de las mujeres**

Departamento	Programa	Objetivos dirigidos a promover la igualdad y/o a contrarrestar situaciones de discriminación
LEHENDAKARITZA	1121 ESTRUCTURA Y APOYO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transmisión de una imagen homogénea y coherente de la labor del gobierno.</li> <li>2. Producción normativa de la presidencia, seguimiento y análisis de las disposiciones que le afecten y asesoría jurídica general (observando la perspectiva de género y el principio de igualdad).</li> <li>3. Gestión de los recursos humanos de la presidencia</li> <li>4. Gestión de los recursos materiales y sistemas de información</li> </ol>
	1311 ACCIÓN EXTERIOR	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Incrementar las relaciones con las colectividades vascas en el exterior, con el fin de apoyar y fomentar la pervivencia en su seno de todas las manifestaciones de la cultura vasca y de la cultura de los vascos y vascas, desde la que hunde sus raíces en los primeros años de la historia, a las que en los tiempos contemporáneos suponen el necesario complemento para entender el nuevo país vasco.</li> </ol>

INTERIOR	3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER	6. Posibilitar o promover el desarrollo de políticas de acción positiva para las mujeres.
	2211 ESTRUCTURA Y APOYO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atención a las víctimas de violencia de género</li> <li>2. Coordinación y cooperación institucional</li> <li>3. Investigación, sensibilización y prevención de la violencia de género</li> <li>4. Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género</li> <li>5. Desarrollo legislativo con relación a ayudas económicas destinadas a víctimas de violencia de género previstas en el artículo 58.4 de la ley 4 de 2005.</li> <li>6. Facultar a la organización para integrar la perspectiva de género</li> <li>7. Aumentar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad</li> <li>8. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado</li> </ol>
	2223 ERTZAINITZA EN SERVICIO	9. Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género.

		10. Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales
EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES	3111 ESTRUCTURA Y APOYO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantación y seguimiento del plan de igualdad</li> <li>2. Profundizar el impacto y la coordinación de las acciones</li> <li>3. Propiciar procesos de consolidación de la perspectiva de género y del enfoque de derechos humanos</li> </ol>
	3123 SERVICIOS SOCIALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Propiciar la colaboración y coherencia en las acciones a desarrollar a través de la coordinación de las instituciones, organizaciones y equipos técnicos.</li> </ol>
	3211 EMPLEO	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Fomentar la contratación laboral</li> <li>6. Fomentar la creación de nuevas estructuras empresariales promovidas por desempleados con atención prioritaria.</li> <li>7. Supervisar adecuadamente las actuaciones en el ámbito de las políticas activas de empleo y relacionadas con la financiación del fondo social europeo en el periodo 2007-2013.</li> </ol>
	3212 ECONOMÍA SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Ayudas para la creación de empresas de economía social</li> <li>9. Formación ocupacional de personas en desempleo en sentido amplio e inactivas potencialmente activas.</li> </ol>

		10. Investigación	
		11. Actuaciones y experiencias de innovación sociolaboral	
	3124 POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	12. Política familiar y comunitaria	
		13. Promover la libertad e igualdad reales y efectivas en el terreno de las opciones afectivo-sexuales	
CULTURA	4511 ESTRUCTURA Y APOYO	1. Coordinación en materias de carácter horizontal ámbito de políticas de igualdad	
	4512 DEPORTES	2. Fomento y promoción del deporte	
	1211 ESTRUCTURA Y APOYO	1. Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento y colaboración con direcciones y áreas para ejecución ley 4/2005 y plan de igualdad del IX legislatura	
JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1412 JUSTICIA	2. Facilitar la aplicación de la ley de asistencia jurídica gratuita, con especial atención a la consolidación del servicio de asistencia jurídica y turno de oficio para víctimas de violencia doméstica y/o agresiones sexuales en la C.A.P.V	
VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES	(* no se especifica nombre del programa presupuestario)	1. Atender la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia de género que lo necesiten dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda. 2. Favorecer que las mujeres intervengan en la planificación del transporte público. 3. Adaptar el transporte público a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	



MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA	4420 ESTRUCTURA Y APOYO.	1. Igualdad de Género
	7111 AGRICULTURA DESARROLLO RURAL LITORAL.	2. Plan de acción positiva de la mujer rural que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral fomentando la implementación de políticas de género
INDUSTRIA, INNOVACIÓN COMERCIO Y TURISMO	(* no se especifica nombre del programa presupuestario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de herramientas de gestión de las políticas de igualdad.</li> <li>2. Mejora de los programas informáticos para la recogida de datos.</li> <li>3. Informes de evaluación de impacto de género en las nuevas normativas</li> <li>4. Introducción en los diversos convenios firmados por el Dpto. de las medidas generales de igualdad recogidas en la Ley 4/2005 y otras sectoriales.</li> <li>5. Acciones para transformar las imágenes estereotipadas de la industria</li> </ul>
ECONOMÍA HACIENDA	6110 ESTRUCTURA Y APOYO	1. Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el departamento y colaboración con direcciones y áreas para ejecución ley 4/2005 y el v plan de igualdad de mujeres y hombres
EUSTAT	5513 OPERACIONES PUBLICACIONES ESTADÍSTICAS OFICIALES	1. Producción estadística y potenciación de su difusión y uso. 999103 Apartado de "Igualdad entre mujeres y hombres" en la web de Eustat.

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

**EKONOMIA ETA  
OGASUN SAILA**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA  
Y HACIENDA**



**8. – Exponer, en su caso, los objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres.**

Véase tabla 1. Relación de objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres hombres por departamento, en Gobierno Vasco.

**9. – Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos generales.**

Véase acciones en los informes departamentales anexados

**10. – Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.**

Véase acciones en los informes departamentales anexados

**11. – Indicar los recursos económicos previstos para la ejecución del proyecto y en qué proporción están dirigidos a los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.**

Véase cuantía en los informes departamentales anexados

**12. – Señalar los indicadores y mecanismos de evaluación previstos para, una vez ejecutado el proyecto, analizar su impacto real en mujeres y hombres y en el avance efectivo hacia la igualdad.**

Véase batería de indicadores en los informes departamentales anexados

**13. – Indicar los canales que se utilizarán para la difusión del proyecto.**

Publicación en el Boletín Oficial del País Vasco

Información en la pagina web institucional ([www.euskadi.net](http://www.euskadi.net))

**14. – Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes para el análisis del proyecto.**

Cada departamento ha analizado las memorias presupuestarias extractando de ellas los objetivos dirigidos a promover la igualdad y contrarrestar la discriminación. No obstante, el tipo de memorias presupuestarias no permiten extraer el coste de los objetivos y las acciones, ya que el presupuesto se adjudica por programas. Por ello este informe no muestra los recursos económicos destinados a promover la igualdad. Es necesario por tanto establecer otro tipo de metodología que permita cuantificar el coste de las actuaciones y proyectos que se encuentran debajo de cada objetivo.

***Cuestionario 2. – Valoración previa del impacto en función del género***

Dada la naturaleza y carácter del proyecto normativo de la Ley de presupuestos Generales no se ha incorporado medida alguna en el proyecto dirigida a promover la igualdad. No obstante, el contenido del proyecto, el ingreso y gasto público, implica necesariamente analizar si estos conceptos tienen incorporada la perspectiva de género. En este sentido se ha hecho un esfuerzo por analizar el gasto de los departamentos y ver en qué medida éste gasto contempla objetivos y actuaciones dirigidas a promover la igualdad. Los principales resultados son los siguientes:

1. En la actualidad existen **18 programas en la Ley de presupuestos Generales que contemplan objetivos de manera específica o transversal dirigidos a promover la igualdad y a contrarrestar las situaciones de discriminación**. Entre ellos hay que destacar los programas de "estructura y apoyo" que contemplan objetivos dirigidos al impulso y coordinación de las políticas de igualdad en cada departamento. Estos objetivos se operacionalizan con la creación de las unidades de igualdad en cumplimiento con el artículo 11 de la Ley 4/2005 y el Decreto 213/2007 de 27 de noviembre por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos de Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos, dirigidas al impulso y difusión de las políticas de igualdad que desarrollan los diferentes Departamentos y Organismos y entes. En la actualidad existe constancia de la creación de 8 unidades administrativas de igualdad en Gobierno Vasco.

2. En total se contemplan 45 objetivos dirigidos a promover la igualdad o a contrarrestar la discriminación de las mujeres, bien de manera específica o transversal en los proyectos que componen dichos objetivos.

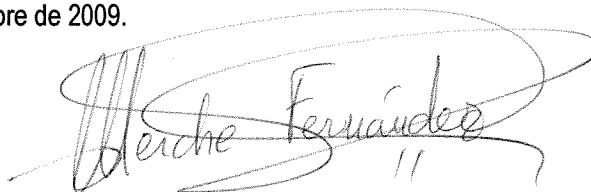
***Valoración general del impacto. Cuestionario 3. – Medidas para reducir o eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.***

Como ya se ha señalado anteriormente el tipo de memorias presupuestarias de los departamentos no permiten extraer el coste de los objetivos y las acciones, ya que el presupuesto se adjudica por programas. Por ello este informe no muestra los recursos económicos destinados a promover la igualdad. Es necesario por tanto establecer un procedimiento y herramientas adecuadas para que los departamentos puedan cuantificar el coste de las actuaciones y proyectos que se encuentran debajo de cada objetivo dirigido a promover la igualdad.

A futuro debería por tanto articularse un proyecto a nivel interdepartamental coordinado en colaboración con Emakunde que posibilite una estrategia de proceso desde la que construir en cada departamento una conciencia de que todo lo que se hace, todo gasto, tiene un impacto sobre las mujeres – y que ese impacto es frecuentemente diferente para las mujeres y para los hombres. La conciencia de ese impacto diferencial, debe llevar sin duda a un replanteamiento de la política sectorial de los departamentos, para que todos los objetivos y actuaciones de éstos incorporen de el objetivo de igualdad de forma transversal, pero efectiva y real.

Por tanto se estudiará el impulso de dinámicas interdepartamentales para una presupuestación con enfoque de género que partiendo de la base del trabajo ya realizado por el Gobierno en el año 2003 en una experiencia piloto sobre presupuestos sensibles al género y de las buenas prácticas detectadas en otros países, permitan avanzar en el diseño de programaciones presupuestarias con perspectiva de género. Para que a partir de éstas se pueda analizar el impacto que producen dichos programas y actuaciones en la vida de mujeres y hombres, y en la equidad de género.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de octubre de 2009.



Fdo.:

Maria Mercedes Fernández Simancas  
Directora de Presupuestos  
Departamento de Economía y Hacienda

**Anexo I: PLANTILLA. SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL  
INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE  
PRESUPUESTOS GENERALES**

## **SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES**

**I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento**

**1.a. Acceso a recursos:**

Descripción de las principales desigualdades que se detectan en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento. Haciendo especial hincapié en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos tipos de recursos (sociales, culturales, económicos...) dependiendo del sector al que se refieran.

Para ello se pueden utilizar fuentes como:

- IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, introducción a las áreas
- "Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007".
- Eustat
- Informes sectoriales.

**1.b. Normas sociales y valores :**

Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.

**II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.**

**III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento**

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación



**IV. Detallar los objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.**

(Ejemplo: El departamento de Interior pudiera tener objetivos dirigidos a la atención a las víctimas de violencia de género en alguno de sus programas)

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

**V. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales** (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo).

A través de este email queremos solicitar la colaboración interdepartamental para recabar la información pertinente a las políticas de igualdad que cada departamento desarrolla. El objetivo es que la Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda tenga información para **poder emitir el informe de impacto de género sobre la Ley de los Presupuestos Generales de 2010.**

El informe de impacto de género tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 13 de febrero de 2007 y, realizar propuestas de mejora en tal sentido.

Por tanto se solicita a las Direcciones transversales de cada departamento con competencias en materia de promoción de las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, remitan la plantilla con los datos solicitados para posibilitar que esta dirección emita el oportuno informe de impacto de género.

La fecha límite para remitir los datos a esta dirección será el 15 de octubre.

Un cordial saludo,

## Anexo II: LEHENDAKARITZA

## **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY POR LA QUE SE APRUEBAN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA EL EJERCICIO 2010**

---

### **JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA**

#### **PRESIDENCIA DEL GOBIERNO**

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos».

Por su parte, los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005 prevén un procedimiento al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo en los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas.

Asimismo, el artículo 19.2 y la Disposición Final Octava señalan que el Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto y el resto de los trámites previstos en los artículos 19 a 22.

El ámbito afectado por el presupuesto de este Departamento incide en el conjunto de la ciudadanía, por lo tanto, para indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres debemos remitirnos al “Informe sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2007”, elaborado por la Universidad del País Vasco y editado por Emakunde.

El impacto en materia de género del presupuesto de Lehendakaritza, por la propia actividad del Departamento, se reduce básicamente:

1. A la producción normativa de la Presidencia y asesoría jurídica.
2. A las contrataciones administrativas que se realizan.
3. A algunos programas subvencionales.
4. A la dotación económica de una plaza de Técnica de Igualdad, adscrita a la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico.
5. A la dotación de medios económicos al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, adscrito a la Lehendakaritza, para el desempeño de las funciones establecidas en su Ley de creación.

En los tres primeros casos, y como es preceptivo en nuestra normativa, se realizan desde la perspectiva de género y bajo la óptica del principio de igualdad.

Se consideran recursos a efectos del presente informe los programas presupuestarios del departamento analizados desde la perspectiva de género con el objetivo de contribuir a la modificación de las normas sociales y valores en relación a los roles de mujeres y hombres.

Dentro de los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas presupuestarios del departamento cabe destacar:

<b>Programa:</b>	1121 ESTRUCTURA Y APOYO
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
<b>Objetivo:</b>	TRANSMISIÓN DE UNA IMAGEN HOMOGÉNEA Y COHERENTE DE LA LABOR DEL GOBIERNO.
<b>Acción nº 1:</b>	Garantizar el respeto a las diferencias de género y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
<b>Indicador 1.1.</b>	Reuniones de la Comisión Interdepartamental.
<b>Gasto Objetivo:</b>	Sin determinar.

<b>Programa:</b>	1121 ESTRUCTURA Y APOYO
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
<b>Objetivo:</b>	PRODUCCIÓN NORMATIVA DE LA PRESIDENCIA, SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES QUE LE AFECTEN Y ASESORÍA JURÍDICA GENERAL (OBSERVANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD).
<b>Acción nº 1:</b>	Elaboración de la normativa de Lehendakaritza (disposiciones de carácter general, Resoluciones, Convenios, Acuerdos y Protocolos) desde la perspectiva de género y bajo la óptica del principio de igualdad.
<b>Indicador 1.1.</b>	Disposiciones de carácter general: Proyectos de Ley y Decretos.
<b>Indicador 1.2</b>	Otras disposiciones (Resoluciones).
<b>Indicador 1.3</b>	Convenios, Acuerdos y Protocolos.
<b>Acción nº 2</b>	Emisión de informes de impacto de género preceptivos, así como otro tipo de informes y dictámenes.
<b>Indicador 2.1.</b>	Número de informes y dictámenes jurídicos
<b>Gasto Objetivo:</b>	Sin determinar.

<b>Programa:</b>	1121 ESTRUCTURA Y APOYO
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
<b>Objetivo:</b>	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA PRESIDENCIA
<b>Acción nº 1:</b>	<p>Evaluar las necesidades del personal y proponer la actualización de la relación de puestos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia en la RPT del Departamento de un Puesto de Técnica en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> </ul>
<b>Indicador 1.1.</b>	Salario
<b>Gasto Objetivo:</b>	53.647,94€
<b>Acción nº 2:</b>	Conocer las necesidades formativas de perfeccionamiento y determinar la asistencia del personal en los cursos programados por el IVAP u otros órganos (en materia de igualdad. (Emakunde).
<b>Indicador 2.1.</b>	Número de cursos programados por el IVAP en materia de

	igualdad realizados por el Personal del Departamento.
<b>Indicador 2.2.</b>	Número de cursos programados por otros órganos (Emakunde, UPV,...) por el Personal del Departamento.
<b>Gasto Objetivo:</b>	Sin determinar.

<b>Programa:</b>	1121 ESTRUCTURA Y APOYO
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA
<b>Objetivo:</b>	GESTIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
<b>Acción nº 1:</b>	Dotación o renovación de diversos medios materiales (todos los expedientes de contratación recogen condiciones de ejecución en el ámbito de la igualdad de género).
<b>Indicador 1.1.</b>	Número de contrataciones.
<b>Gasto Objetivo:</b>	Sin determinar.

<b>Programa:</b>	1311 ACCIÓN EXTERIOR
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR
<b>Objetivo:</b>	INCREMENTAR LAS RELACIONES CON LAS COLECTIVIDADES VASCAS EN EL EXTERIOR, CON EL FIN DE APOYAR Y FOMENTAR LA PERVIVENCIA EN SU SENO DE TODAS LAS MANIFESTACIONES DE LA CULTURA VASCA Y DE LA CULTURA DE LOS VASCOS, DESDE LA QUE HUNDE SUS RAÍCES EN LOS PRIMEROS AÑOS DE LA HISTORIA, A LAS QUE EN LOS TIEMPOS CONTEMPORÁNEOS SUPONEN EL NECESARIO COMPLEMENTO PARA ENTENDER EL NUEVO PAÍS VASCO.
<b>Acción nº 1:</b>	<p>Apoyo a las colectividades vascas. <i>Subvenciones a los Centros Vascos / Euskal Etxeak para la realización de programas anuales o actividades concretas sin ánimo de lucro en los siguientes ámbitos de actuación: Juventud, Mujer, Imagen exterior y comunicación y Recuperación de la memoria histórica.</i></p> <p><i>También serán subvencionables los gastos de infraestructura y equipamiento de los Centros, priorizando los relativos a la Introducción de tecnologías para el desarrollo de actividades de jóvenes y mujeres.</i></p>
<b>Indicador 1.1.</b>	Número de programas o actividades realizados por los Centros Vascos / Euskal Etxeak relacionados con la Igualdad.
<b>Gasto Objetivo:</b>	1.526.705€ aproximadamente.



<b>Programa:</b>	3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER
<b>Responsable:</b>	01. PRESIDENCIA.
<b>Objetivo:</b>	POSIBILITAR O PROMOVER EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES.
<b>Acción nº 1:</b>	Dotar al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea de medios económicos para el desempeño de las funciones establecidas en su Ley de creación y apoyar sus gestiones en el ámbito de la Administración General del Gobierno Vasco.
<b>Indicador 1.1.</b>	
<b>Gasto Objetivo:</b>	6.421.000€ aproximadamente.

Con los datos de que dispone este Departamento no se puede hacer una valoración previa del impacto concreto y específico que pueden tener los objetivos y acciones descritos anteriormente, de manera que no procede plantear medidas correctoras.

Señalar como cuestión relevante que los datos para emitir este informe han sido obtenidos de los programas presupuestarios realizados por el Departamento y que se carece de datos desagregados por sexo relativos al ámbito de influencia del mismo.

**Anexo III: DEPARTAMENTO DE CULTURA**

**SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO  
SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES**

Departamento de Cultura

**I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento**

**1.a. Acceso a recursos:**

*Descripción de las principales desigualdades que se detectan en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento. Haciendo especial hincapié en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos tipos de recursos (sociales, culturales, económicos...) dependiendo del sector al que se refieran.*

*Para ello se han empleado las siguientes fuentes secundarias:*

- ⇒ IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, introducción a las áreas de intervención específica.
- ⇒ "Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007".
- ⇒ Eustat
- ⇒ Los informes sectoriales que se detallan a continuación:

- Tratamiento de la violencia de género en la prensa vasca. Equipo de Investigación Género y Medios de Comunicación. Universidad de Deusto. 2006
- Violencia contra las mujeres jóvenes: la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo. Servicio de la mujer del módulo sicosocial de Deusto-San Ignacio. 2009
- ¿De que habla Begira cuando habla de sexismo en la publicidad?. Emakunde. 2000
- Género y medios de comunicación. Recomendaciones. Emakunde. 2000
- El reflejo de la diversidad a través de los medios de comunicación y de la publicidad. Emakunde. 1997
- Las mujeres en la producción artística de Euskadi. Emakunde. 1994.
- Participación de las mujeres en los medios de comunicación de Euskadi y en la publicidad. Emakunde. 1994

- o Género, sexo, medios de comunicación. Realidades, estrategias, utopías. Natividad Abril. UPV-EHU. 2004
- o EAEko euskararen eblaunez belauneko transmisioa. Eustat-Kultura Saila. 2001
- o Las y los jóvenes vascos. Una aproximación desde el empoderamiento. Emakunde. 2008

El ámbito de intervención propio del Departamento de cultura es amplio y diverso y por ello es preciso acotarlo previamente para poder entender a que aluden los datos que se presentarán a fin de realizar una primera aproximación a la situación de mujeres y hombres en el sector.

Según la propia acotación a la que remite el documento programático del Departamento *"Cultura es todo aquello que el ser humano, de forma individual o colectiva, ha creado a lo largo del tiempo en el espacio de lo abstracto, el pensamiento, la belleza, lo sublime, a través de procedimientos orales, escritos visuales o de otra índole"*.

En cualquier caso cabe realizar una aclaración previa en relación a lo que se entiende por **acceso a recursos culturales** para entender el volcado de datos que se va a realizar. Por un lado, se van a volcar algunos datos cuantitativos, pero sobre todo algunos datos cualitativos ante la dificultad de recabar los primeros (por falta de fuentes primarias y secundarias, y/o por falta de tiempo para realizar dicha tarea de recopilación). Cabe destacar que la fotografía que se muestra no es más que un primer esbozo del ámbito, porque se puede hacer un análisis mucho más exhaustivo del mismo.

El acceso a los recursos culturales debe abarcar una visión integral. Hay una cada vez mayor socialización del concepto *"feminización de la cultura"*, pero sobre todo entendida en términos de consumo cultural. Pero también hay que plantearse cual es la presencia de las mujeres en el ámbito cultural desde un criterio cuantitativo tanto en la producción como en el acceso y control en las esferas de poder del sector. Y, además, es necesario plantearse no sólo la presencia cuantitativa sino además la impregnación cualitativa cultural hecha por las mujeres.

Un exponente de esta amplitud necesaria a la hora de leer el acceso a recursos es la presencia de las mujeres en diferentes expresiones artísticas, o culturales, lo cual no tiene porque ser en si necesariamente algo positivo si su imagen es la expresión de estereotipos sobre la condición femenina que vienen a afianzar las desigualdades. Es importante identificar también manifestaciones culturales realizadas por mujeres en las que se representan a sí mismas, no como lo prescribe el patriarcado sino en su realidad y con la consiguiente reivindicación de su dignidad y derechos.

Por lo tanto, hablar de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural es hablar de estereotipos y es hablar de las posibilidades que tienen de acceder al mundo de la creación, al control de los recursos, y a la posibilidad de reflejar valores y mensajes que trasciendan a los estereotipos de género.

La manera de presentar los datos que evidencian las brechas de género que se dan en el sector cultural y que se han podido recabar de modo somero responde a la propia clasificación que se hace en los presupuestos del Departamento de Cultura que distinguen los siguientes ámbitos de actividad: Juventud y Acción Comunitaria (programa 3222), Estructura y Apoyo (programa 4511), Deportes (programa 4512), Promoción de la Cultura (programa 4513), Patrimonio Histórico Artístico (programa 4514), Medios de Comunicación Social (programa 4515), Política Lingüística (programa 4711).

A partir de esta clasificación se van a estructurar los datos diagnósticos que se recogen a continuación:

⇒ **Ámbito de la juventud y la acción comunitaria:**

#### **Algunas cifras sobre los procesos de empoderamiento de las y los jóvenes:**

Según el estudio elaborado por Emakunde ***“Las y los adolescentes vascos. Una aproximación desde el empoderamiento”*** se extraen algunas conclusiones en relación a dichos procesos de empoderamiento y capacidad de negociación de las y los adolescentes de la CAPV. A continuación presentamos a modo de esbozo algunos de esos datos, para dar una idea de las diferencias de género que también se dan entre la juventud:

- En relación a las actividades llevadas a cabo en el ámbito doméstico se observa que las chicas adolescentes realizan más de una vez a la semana actividades domésticas en mayor porcentaje que los chicos, un 33.6% frente a un 26.3%, una diferencia 7.3%. Además se observa que esta diferencia es más abultada en las prácticas que denotan una mayor autonomía individual como hacer la cama y ordenar su cuarto (14.3% frente a un 9.6%) y como en aquellas de tipo colaborativo, tales como limpiar la casa y cuidar familiares (donde se da una diferencia porcentual del 9.8% y 8.5 respectivamente), actividades muy marcadas por la construcción identitaria de género.
- A cerca de la gestión del tiempo durante la semana de igual modo se observa que las adolescentes dedican más tiempo fuera del horario

escolar a actividades propias del mismo, destinando un porcentaje mayor a estudiar y hacer deberes y desarrollo de actividades extraescolares (2.4 y 1.9 de porcentaje diferencial respectivamente). También se observan diferencias en otro tipo de actividades más individualizadas, como son escuchar música y leer. Mientras que los adolescentes se dedican más a prácticas gregarias o grupales como estar con los amigos, y sobre todo realizar algún tipo de práctica deportiva donde la brecha de género es significativa (6.3€).

- Otro dato destacado en lo relativo a las brechas de género que se extrae de este estudio, es el relativo al abandono de prácticas sociales tras la jornada escolar de las y los adolescentes donde se observa que entre las personas adolescentes que han abandonado alguna actividad no reglada son más las chicas (31.7% frente a un 22%), sobre todo motivadas por la aparición de otras obligaciones relativas al propio proceso formativo y extraescolar. Además en lo relativo al abandono de actividades deportivas por parte de las adolescentes la principal razón es la carencia de infraestructuras para el desarrollo de las mismas, cuestión que no se señala en el caso de los chicos.
- En relación a la gestión del tiempo de fin de semana, los datos denotan que las adolescentes disponen de menos tiempo de estancia en espacios comunes y de relación social porque el horario de retorno a casa es más restringido. De hecho el 37.4% de las chicas adolescentes sostiene que en su casa no les dejan volver más tarde por su propia seguridad frente a un 25% de los chicos.
- Finalmente, en lo relativo al grupo de pares y sus prácticas sociales, la brecha de género se observa de nuevo en las prácticas deportivas siendo esta más práctica masculina, sobre todo en los grupos de pares solo de chicos, y sin embargo el ir de fiesta, estar de bares y acudir a centros comerciales-tiendas es una práctica más femenina, sobre todo en los grupos compuestos sólo por chicas.

#### **Algunas cifras sobre la violencia juvenil y la violencia en las relaciones de noviazgo:**

**El Informe del INJUVE del año 2000** contiene un apartado específico sobre violencia en jóvenes. Sin embargo, el informe estudia la violencia general sin desagregar los datos por sexo, aunque incluyen un apartado correspondiente a la violencia de género hacia chicas jóvenes.

**Tabla. Jóvenes que sufren maltrato, según una batería de indicadores, en porcentaje**

Grupo de edad	No sufren ningún tipo de violencia	Sufren violencia física	Sufren otras violencias
18 a 29 años	74	2	24

Fuente: Extraído del informe sobre violencia en la juventud. INJUVE 2000

En dicho informe se señala que una de cada cuatro mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años (el 24%) habría sufrido malos tratos alguna vez. Y que las agresiones físicas afectarían a un 2% de las mujeres jóvenes. Sin embargo, en el mismo informe se cita que este cálculo puede que subestime la incidencia real de tales violencias, ya que a una pregunta directa en la encuesta "INJUVE 2000", declaran haber resultado con lesiones físicas, después de haber sido apaleadas, un 4% de las chicas jóvenes.

Según datos del **Servicio de Atención a Víctimas (SAV) de la Comunidad Autónoma del País Vasco** se aprecia un ascenso progresivo en el número de mujeres jóvenes que acuden al Servicio, lo cual sugiere que cada vez son más las jóvenes que dan el paso de denunciar a sus parejas por esta violencia y de solicitar ayuda.

**Tabla : Víctimas entre 19 y 25 años atendidas por el SAV durante el periodo 2004-2006, en porcentajes**

Grupo de edad	2004	2005	2006
19 a 25 años	8.5	12.5	15.5

Fuente: Extraído del estudio Violencia contra las mujeres jóvenes: la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo a partir de las Memorias del Servicio de Atención a la Víctima correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006

Por otro lado, se recaban algunos datos relativos a la **actuación de la Ertzaintza** referida a denuncias y atestados registrados en donde la mujer agredida fuera menor de 32 años y donde

se especifica su relación con el agresor. El número de víctimas menores de 32 años de expedientes abiertos en el año 2007 es de 1.657, cuya distribución por edades es la siguiente:

**Tabla. Víctimas de violencia de género en la CAPV en el año 2007. Números absolutos y porcentaje.** N=1657

Intervalo de edad	Nº de víctimas	Porcentaje
Menor de 18 años	326	20
Entre 18 y 25 años	567	34
Entre 25 y 32 años	764	46
<b>Total</b>	<b>1.657</b>	<b>100</b>

Fuente: Área de análisis del Departamento de Interior

Las agresiones sufridas por las jóvenes por parte de su pareja, representan el 72,5% de las denuncias recibidas en ese año.

Según datos de Emakunde relativos al primer semestre de 2008 del informe **La violencia contra las mujeres** se extrae también algunas conclusiones interesantes:

- De una muestra de 407 mujeres de Bizkaia y Álava atendidas en los programas de atención psicológica de ambas provincias, el 22,1% manifestaron que el primer episodio de violencia había aparecido durante la relación de noviazgo.
- De esa misma muestra, un 8,1 era soltera, es decir, la agresión la estaba viviendo por parte de su novio.
- El 46,2% de este grupo, señaló la vivencia de maltrato psicológico (51% en Álava y 44% en Bizkaia) y el 71,25 manifestó haber sufrido maltrato psicológico previo al maltrato físico (68 en Álava y 73% en Bizkaia).
- Por otro lado, con una muestra de 78 hombres que se benefician de los programas de atención psicológica dirigidas a agresores, un 25,6% reconoció haber ejercido violencia psicológica (27% en Álava y 24% en Bizkaia).



Como se puede observar, la diferencia entre la percepción de mujeres y hombres sobre la violencia psicológica está muy alejada; ellos reconocen en mucha menor medida que ejercen este tipo de maltrato en tanto que ellas la perciben en mucha mayor medida cuando también se dan malos tratos físicos.

Según el estudio ***“Violencia contra las mujeres jóvenes: la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo”*** publicado en 2009 las expresiones en forma de humillación, descalificaciones y amenazas de carácter psicológico están tan presentes o más que las agresiones físicas. Esto es una manifestación del poder masculino para controlar la conducta femenina y dictar las características, tiempos y tipo de relación afectiva a establecer. Sobre todo se detectan tres tipos de maltrato psicológico: el control, el desprecio-coerción, y el abuso-posesión.

- La percepción del riesgo de sufrir violencia psicológica por parte de las mujeres aumenta en la medida en que estos comportamientos violentos se integran como normales en un patrón de masculinidad, aislando las conductas, o encontrándoles una razón que les excluye de intencionalidad de agredir.
- La mayoría de las chicas del estudio no perciben la violencia psicológica de sus parejas y eso las deja desprotegidas y les impide diseñar estrategias para confrontar esa realidad. Piensan que les pueden cambiar con su amor y dedicación, lo cual resulta ser un dato alarmante, porque se perpetúa un patrón de feminidad tradicional que asigna a las mujeres la responsabilidad de gestionar las emociones ajenas y la gestión de las relaciones de tipo afectivo. A pesar de los cambios este tipo de estudios indican que no se han llegado a cuestionar en profundidad este tipo de identidades de género.

Se puede afirmar que todos estos datos estadísticos advierten que la violencia de género en edades jóvenes no es inexistente, y que al menos alcanza una cifra suficiente como para ser estudiada de manera diferenciada; asimismo, se observan las dificultades que conlleva el acercamiento a esta temática puesto que las cifras solamente nos arrojan tendencias de una realidad compleja por lo que tiene de percepción subjetiva.

⇒ **Ámbito deportivo:**

Algunos datos de las brechas de género ya se han apuntado en el apartado anterior en lo relativo a prácticas deportivas de la adolescencia. En este bloque se aportaran algunas pinceladas sin ahondar pero que denotan también las desigualdades que perviven en los diferentes ámbitos de intervención del Departamento de Cultura.

Según el informe de Emakunde ***Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi 2007*** en los últimos años se han creado una serie de órganos de asesoramiento, consulta y seguimiento de las Administraciones Públicas en materia de política deportiva en la CAE. Por ejemplo, el Consejo Vasco del Deporte, creado en 2000 o el Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte, creado en 2004, adscritos ambos a la Consejería de Cultura. Si tenemos en cuenta la presencia de mujeres y hombres en este tipo de órganos observamos que en el Consejo Vasco del Deporte las mujeres son el 32,3% de sus componentes (11 sobre un total de 34). Podemos destacar que en la última designación llevada a cabo en 2007 la proporción de mujeres ha aumentado de 15,2% al 32,3%. En el Comité Vasco contra la Violencia en el Deporte las mujeres son 4 sobre 14, es decir, el 28,6%. En cualquier caso estos datos deberán ser actualizados.

La **Encuesta de Salud de Eustat** realiza una clasificación de la población en función de la actividad física que realiza.

- Los datos de las dos últimas encuestas disponibles (1997 y 2002), muestran un incremento notable de la categoría sedentaria, desde el 56,9% de 1997 al 64,6% en 2002, es decir, un aumento de 7,7 puntos porcentuales para el conjunto de la población.
- Del mismo modo, la proporción de personas ubicadas en las categorías de moderada actividad física, activas y muy activas se han reducido. La tendencia se cumple tanto en las mujeres como en los hombres y en casi todos los grupos de edad.
- Uno de los datos más destacados es que las mujeres presentan mayores índices de sedentarismo en todos los grupos de edad y la diferencia es especialmente destacada en las personas más jóvenes, de 16 a 24 años: en 2002 el 46,9% de los hombres de esa edad son sedentarios porcentaje que en las mujeres asciende a 66,4%.
- Por otra parte, en la categoría de personas muy activas los porcentajes de hombres son superiores para todas las franjas de edad. Incluso en el grupo más joven (de 16 a 24 años), al cual se le supone una socialización más igualitaria que a las generaciones anteriores, la

categoría muy activa engloba al 16,9% de los hombres y sólo al 6,2% de las mujeres.

Este apartado puede ser ampliado con más datos que ha sido imposible recabar en los plazos previstos. En cualquier caso con las pinceladas ofrecidas se perfila la brecha de género del subsector.

#### ⇒ **Ámbito de promoción de la Cultura:**

**La Encuesta de Condiciones de Vida** de Eustat referenciada en el informe de Emakunde **Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi 2007** recoge distintos aspectos acerca de las actividades culturales que realiza la población de la CAE.

- Según los porcentajes de mujeres y hombres que realizan habitualmente algunas de las actividades culturales recogidas en la encuesta, las actividades culturales más habituales son oír música en casa, ver cine o televisión y leer periódicos. Las dos primeras actividades presentan una distribución por sexos bastante equilibrada aunque con mayor proporción de mujeres. En el caso de leer diarios de información general la tendencia se invierte con un 53% de hombres y 47% de mujeres.
- Hay una serie de actividades en las que la proporción de hombres es significativamente superior a la de mujeres: son los casos de asistencia espectáculos deportivos (76,7%), la lectura de diarios o revistas deportivas (64,4%), ir al monte (62,6%) o hacer quinielas y loterías (61%).
- Por otro lado, destacan algunas actividades por su mayor proporción de mujeres: leer literatura (58,2%) e ir al cine (57,1%).

Pero circunscribiéndose más al ámbito cultural-artístico se constata a través de diversos estudios la dificultad de accesos y control de recursos en lo que respecta a la creación y a la producción cultural y artística, al igual que se constata la necesidad de superar estereotipos sexistas en dicha producción en tanto por parte de hombres como de mujeres. Además de acceso, parece a tenor de los datos también importante significar y redefinir la cultura desde las aportaciones de las mujeres.

Para fundamentar estas conclusiones se esbozan de nuevo solo algunos de los datos de los que se han podido obtener a partir del informe de Emakunde ***Las mujeres en la producción artística de Euskadi.***

En lo referido a **las mujeres y el cine** cabe destacar que el quehacer artístico cinematográfico se realiza en el espacio propio a lo masculino, es decir, el espacio público. Hay que consiedarar las diferentes facetas de industria cinematográfica.

- Según este estudio la participación de las mujeres en la producción es aun muy baja, un 3% frente a un 97% de productores hombres.
- En los apartados técnicos: hay cada vez mas mujeres pero siguen existiendo especializaciones mas masculinizadas (electricistas). Entre ayudantes de dirección son mayoría los hombres (75), mientras que entre personal operario son mayoría mujeres (70%)
- En la dirección : la participación según datos de este estudio era muy baja 7.56% frente al 92,4% de directores.
- En relación a la participación de las mujeres como actrices se desprenden datos más equitativos de participación, un 41.5% de actrices, y un 58.5% de actores. Según datos de Euskal Aktoreen Batasuna, mientras que en los datos sobre actrices y actores de reparto los porcentajes son muy diferentes, un 16" de mujeres frente a un 84% de hombres. Denota que muchas de las mujeres no sólo ejercen como actrices sino que compatibilizan con otras actividades profesionales, el cien les exige una solidez mayor que a los hombres, y la falta de infraestructura cinematográfica les hace abandonar o dedicarse a otras actividades profesionales.
- Sobre la participación de las mujeres como espectadoras y consumidoras de filmes se observan datos menos diferenciales, siendo los porcentajes muy parejos.

En lo referido a **las mujeres y el teatro** destacan los siguientes indicadores:

- La actividad de dirección teatral es muy masculinizada (71%).
- Respecto de los datos de actrices y actores en los grupos de teatro también se ofrecen datos en los que los porcentajes de hombres son mayores, un 63% frente a un 37% de mujeres.

- Sobre el consumo de teatro se dan porcentajes mas igualitarios (aunque los datos de los que se ha dispuesto son muy antiguos y habría que actualizarlos)

En lo referido a **las mujeres y la música:**

- Autores y autoras de espectáculos teatrales hay una mayoría masculina (70%)
- En lo relativo a dirección de espectáculos teatrales esta mayoría masculina aumenta (90%), al igual que en coros profesionales
- Sobre intérpretes se desprenden datos mas equitativos, 56% de mujeres y 44% de hombres.
- Sobre instrumentistas la mayoría son hombres (63%)
- En lo relativo a la composición musical en diferentes entidades los datos promedio siguen siendo mayoritariamente masculinos.

En lo referido a las **mujeres y la danza:**

- Sobre danza clásica se desprenden datos mayoritariamente femeninos lo cual denota que es esta una disciplina fundamentalmente femenina (datos sobre componentes en ballet, sobre profesorado, y alumnado)

Si analizamos la presencia **de mujeres en las artes plásticas:**

- Hay un primer análisis de género necesario de hacer sobre la jerarquización establecida entre artes plásticas y artesanía, segunda categoría esta donde la presencia de las mujeres es mayor respecto de la otra categoría y con menor reconocimiento social, y económico. De hecho las mujeres artesanas eran un 41% según este estudio.
- La participación de mujeres tanto en jurados de Gure Artea como en el propio certamen en si mismo es minoritaria.
- Las mujeres expositoras en galerías de arte también son minoría (30%)
- Si se analizan datos sobre licencias fiscales para acceso al mundo laboral en actividades plásticas, los datos nuevamente desprenden porcentajes mayoritarios para los hombres, tanto en grabado y escultura, como en restauración.

Si analizamos la presencia de **las mujeres en la literatura:**

- Según datos de este estudio hay una mayoría de hombres escritores que escriben en lengua castellana (82%) y en euskera (88%)
- Las obras publicadas de igual modo son mas en el caso de los hombres (74%)
- Los diferentes datos aportados sobre premios literarios denotan también una mayoritaria concesión a escritores masculinos.

⇒ **Ámbito del patrimonio histórico artístico:**

En lo referido al patrimonio histórico artístico no se han podido recopilar datos cuantitativos pero si se aportan algunas reflexiones de corte cualitativo que apuntan por donde se podrían dar los principales sesgos de género.

Por ejemplo, hay autoras que ponen en cuestión la pretendida objetividad en las conclusiones que se van adoptando en el campo de la arqueología, y en sus investigaciones demuestran cómo, de forma persistente, las prácticas arqueológicas construyen representaciones del pasado cultural que son en muchos casos sexistas y androcéntricas, ya desde la fase de la selección de temas a investigar hasta la del análisis y difusión de los resultados. Ello tiene como efecto la proyección ante la sociedad de una visión del pasado en la que las mujeres se sitúan en unos roles muy determinados, lo que ayuda a fijar estereotipos en la actualidad y justificar actitudes y valores. Esto es trasladable a la historiografía y otras disciplinas relacionadas con las ciencias humanas y sociales.

Además, otro ámbito que merece una mención especial es el relativo a la gestión museística o de otro tipo de centros patrimoniales o archivísticos. Ciertas investigaciones apuntan a la necesaria revisión en lo relativo a sus programas, y actividades a fin de promover la igualdad en el acceso al patrimonio cultural. Este afán por favorecer la equidad cultural y el reconocimiento de grupos con menos poder como sujetos activos del desarrollo cultural pretenden profundizar los esfuerzos por democratizar el acceso a la cultura. Se apunta la necesidad igualmente de enriquecer el debate respecto a la presencia de lo femenino y lo masculino en la memoria histórica, y en el patrimonio cultural.

De este modo, a través de un proceso de reflexión institucional sobre la forma en que las diferencias entre hombres y mujeres se actualizan o neutralizan en ciertos ámbitos de la gestión cultural, se podrán definir líneas de acción. Frente a la idea de mujer u hombre universal y a la fijeza de su identidad, posición y condición, el concepto de género plantea el desafío de

particularizar, de explorar en las realidades más que asumirlas como dadas. Esta puede ser la principal fisura por la que empezar a recabar datos objetivos que justifiquen las actuaciones en materia de políticas de igualdad.

⇒ **Medios de Comunicación Social:**

Se han podido obtener datos del informe de Emakunde **Participación de las mujeres en los medios de comunicación de Euskadi y en la publicidad** editado en 1994 pero no se han obtenido datos del segundo estudio publicado con posterioridad dando continuidad a este.

Se esbozan algunos de los datos más significativos sobre participación de las mujeres en los medios de comunicación social:

- Sobre prensa escrita: a fecha de realización de datos se observa que la participación de las mujeres en las plantillas de los diarios vascos era de un promedio del 30%
- En relación a las revistas se ofrecen datos sobre la dirección o responsabilidad en las mismas donde las mujeres responsables son 7 de las 30 revistas analizadas.
- Respecto de las agencias de noticias no se identificaron mujeres puesto que sólo existía una agencia de mujeres.
- En relación a la radio y televisión se observa una presencia casi simbólica en los puestos de dirección de los mismos.
- Respecto de la radio la participación es algo mayor, rondando el 40% aunque el staff de dirección sigue estando muy masculinizado, con un 11,1% de presencia femenina.

⇒ **Ámbito de política lingüística:**

Analizados los diferentes estudios existentes en el ámbito se detecta que en la mayoría de ellos no se dispone de datos desagregados por sexo, como es el caso de la Encuesta sociolingüística y el del Mapa sociolingüístico, si bien las muestras se diseñan contemplando la variable sexo, no se explotan los datos de modo desagregado ni por lo tanto se realiza análisis comparativos de los mismos.

El único estudio en el que se ha realizado un análisis de género es el de "Transmisión generacional del euskera en la CAE", donde se detectan diferencias referidas a los niveles de transmisión en parejas de progenitores mixtas cuando sólo es la madre euskaldun o cuando sólo es el padre euskaldun, siendo mayor la transmisión en el primer caso. El dato apunala el diferente rol ejercido en el ámbito doméstico por parte de las mujeres y los hombres en lo relativo a la educación y el cuidado de los menores.

#### 1.b. Normas sociales y valores :

*Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.*

Todos los ámbitos descritos con anterioridad a través del datos cuantitativos y cualitativos se caracterizan por estar impregnados por la pervivencia de **valores basados en el sistema sexo-género** que ubica a mujeres y hombres en diferentes esferas (publico y privado), y a los que se les atribuyen diferentes valores (femeninos y masculinos), que a su vez son jerarquizados, impidiendo una participación y un acceso y control de recursos de modo equilibrado en perjuicio generalmente de las mujeres, como se ha ido constatando a través de la fotografía



Esta escala de valores responde a su vez a una visión androcéntrica que ha dominado todas las disciplinas humanas desde sus inicios hasta nuestros días, y que de igual modo afecta a los espacios propios del ámbito cultural, como son la historia, la antropología, la arqueología, el arte, la literatura, el cine, la lingüística, y como sucede también en el abordaje de la juventud y el deporte.

Cabe prestar atención al mismo tiempo a los factores de pervivencia y de cambio, a pesar de todo si se aprecian notables cambios sociales en la relación a la cultura, los discursos de género y las diversas posibilidades estéticas que se presentan en una época de permanente cambio, migraciones culturales, y multiplicación de las identidades, donde progresivamente se da una mayor mezcla entre lo público y lo privado.

Sin embargo, aún parece necesario no sólo posibilitar el acceso, y control de recursos por parte de las mujeres en el ámbito cultural sino visibilizar su legado y la lucha que para muchas mujeres supuso y supone ser creadoras de cultura. A las mujeres se les ha silenciado de una manera sistemática en los estudios relacionados con la historia, y, cómo no, en aquellos relacionados con la producción cultural y la cultura escrita, con el fácil pretexto de la ausencia de fuentes, u otras cuestiones.

Las mujeres en las artes plásticas también han sido invisibilizadas. En nuestros días la existencia de un gran número de artistas femeninas como creadoras e innovadoras en el arte es un hecho incuestionable, pero hasta épocas recientes su participación en la creación plásticas ha sido silenciada por los estereotipos ideológicos, culturales y sociales que constreñían sus vidas con diversos límites, así como por los condicionamientos de todo tipo que la tradición les asignaba.

A lo largo de más de 100 años, las mujeres se han ido abriendo camino, no sin dificultades, en los medios de comunicación, aunque su acceso a los cargos directivos sigue siendo una asignatura a todas luces pendiente.

Otro de los baremos para enjuiciar los valores de corte sexista en la cultura sería una efectiva relectura de la imagen femenina, y del erotismo, de forma que en este ámbito la mujer pudiera constituirse como sujeto de deseo y escapar al mero estatuto de objeto. Muchos son los frentes donde la mujer ha de pelear por el dominio de su imagen, y es que la mujer ha sido principalmente imagen, que no representación. La mujer cuando se mira se reconoce como objeto, y en este sentido femeninamente; pero cuando ejerce esta mirada no lo hace como sujeto autónomo sino a través de la mirada masculina y androcéntrica.

De la misma manera le sucede cuando debe ejercer una mirada cultural, es espectadora mujer de un producto cultural que lleva implícita una lectura generalmente masculina, donde es objetualizada con la que corre el riesgo de identificarse.

Por todo lo expuesto, se evidencia la necesidad de que las mujeres produzcan cultura, y generen una mirada propia sobre ellas mismas.

**II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.**

Se han ido identificando a lo largo de los apartados anteriores.

**III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento**

*Especificar:*

- ⇒ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ⇒ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ⇒ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ⇒ Indicadores de seguimiento y evaluación

- ➔ Destacar que entre los tres ejes transversales que cruzarán toda la actuación del Departamento de Cultura, existe uno en que se hace una mención amplia a *"la promoción de una Cultura de Todos y Todas y para Todos y Todas, una cultura abierta al mundo, capaz de responder a los deseos y necesidades de una sociedad vasca plural, y que nos ayude a afrontar los retos y desafíos del presente. En definitiva, una cultura aún más democrática y abierta a las aspiraciones y al imaginario colectivo de quienes conformamos esta sociedad, en el esfuerzo por conformar un relato cada vez más compartido de los que somos y lo que queremos ser"*.
- ➔ Entre los os objetivos generales del Departamento de Cultura para el ejercicio 2010 que se relaciona a continuación no hay ninguno explicitado referido al impulso de las políticas de igualdad en el Departamento.

Dichos objetivos son los siguientes:

1. Fomentar y consolidar estructuras permanentes de diálogo con instituciones públicas y privadas, y con la ciudadanía. Dialogar con todas las instituciones que tienen las competencias de desarrollo de la cultura de proximidad-particularmente con las diputaciones y los ayuntamientos-, así como con las entidades privadas, para implicarnos todos en una labor conjunta que dé lugar a auténticas infraestructuras y servicios culturales para toda la ciudadanía. En ese esfuerzo, promoveremos una política lingüística con el mayor nivel posible de consenso social y político, en diálogo con los diversos agentes sociales y políticos, e integrando las aportaciones de los mismos, pues como es evidente también en materia lingüística y en una sociedad democrática, hay diferentes opciones y posiciones, y el consenso sólo puede salir del libre contraste de ideas y sensibilidades.
2. Ordenar, relacionar y jerarquizar la realidad de cada uno de esos ámbitos de la cultura, de manera que podamos tener de nuestros museos, de nuestro sistema bibliotecario, de nuestra protección patrimonial, una visión de país y no sólo una fotografía producida por la acumulación inconexa de creaciones por parte de diversos agentes.
3. Facilitar la convivencia de las lenguas y de sus hablantes, garantizando el desarrollo del euskera en el marco de la aplicación de las catorce líneas prioritarias de actuación que se proponen en el documento "Hacia un pacto renovado" de la ponencia resultante del proceso de debate abierto de la legislatura pasada en el seno de Euskera 21.

4. Defender el derecho de toda la ciudadanía vasca a ser atendido y entendido en la lengua oficial que desee, especialmente en su relación con la Administración. Para ello, es indispensable que esa Administración y esa sociedad reconozcan en la práctica y en los hechos el carácter bilingüe de nuestra comunidad, y que quienes estamos en la gestión de lo público destaquemos el objetivo político de que lo sea cada vez más y mejor en el futuro.
  5. Consolidar la proactividad en el mantenimiento de la industria cultural y del empleo en el sector, aumentando la densidad cultural, fomentando el crecimiento del máximo número posible de iniciativas y cooperando en el máximo número de proyectos.
  6. Proteger y difundir el Patrimonio Cultural Vasco, y desarrollar los sistemas vascos de Museos, Archivos y Bibliotecas.
  7. Impulsar la coordinación de una política transversal en materia de juventud, promoviendo la Ley Vasca de Juventud y el III Plan Joven y facilitar la participación juvenil y su emancipación social.
  8. Consolidar el sistema deportivo de Euskadi mediante el desarrollo normativo de la Ley del Deporte del País Vasco.
  9. Aprovechar la implantación y desarrollo de la digitalización para consolidar EITB como actor principal del espacio audiovisual de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
  10. Poner en marcha y consolidar el Instituto Vaco Etxepare Euskal Institutua con el objetivo de proyectar y promover en el exterior de nuestra comunidad la lengua vasca y su cultura.
  11. Definir y empezar a implementar un sistema de calidad en la organización interna, documentando los procedimientos, facilitando la comunicación y avanzando, en la medida de lo posible, hacia una gestión por procesos.
- ➔ Como ya se ha señalado con anterioridad en los presupuestos del Departamento de Cultura se concretan y distinguen los siguientes ámbitos de actividad: Juventud y Acción Comunitaria (programa 3222), Estructura y Apoyo (programa 4511), Deportes (programa 4512), Promoción de la Cultura (programa 4513), Patrimonio Histórico Artístico (programa 4514), Medios de Comunicación Social (programa 4515), Política Lingüística (programa 4711).

A continuación y tras el análisis de los programas cabe destacar que tan sólo en uno de ellos se aprecia un objetivo dirigido a promover la igualdad de mujeres y hombre:

**Programa** 4511 ESTRUCTURA Y APOYO

**Responsable** 11 CULTURA. DIRECTOR DE SERVICIOS Y DIRECTOR DE GABINETE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL

El programa de estructura y apoyo se desarrolla a través de la Dirección de Gabinete y Medios de Comunicación Social y de la Dirección de Servicios que se concreta en diferentes objetivos entre los que destaca el de COORDINACIÓN EN MATERIAS DE CARÁCTER HORIZONTAL dentro del cual se incluye el ámbito denominado ÁMBITO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD que impulsa, coordina y colabora para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el Plan para la Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Entre sus indicadores destacan las que se detallan a continuación:

1. Impulso y coordinación de la implantación de las acciones previstas para cada Dirección en el documento programático anual 2010 de políticas de igualdad del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos dependientes (HABE, EITB).
2. Informe de seguimiento y evaluación del documento programático anual 2010 de políticas de igualdad del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos dependientes (HABE, EITB).
3. Participación en el proceso de diseño del V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV.
4. Participación en el Grupo Técnico Interdepartamental.
5. Participación en la red de coordinación de las unidades administrativas.
6. Asistencia técnica a la Comisión Interdepartamental.
7. Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos dependientes (HABE, EITB).

En definitiva, viene a ser el trabajo encomendado a la unidad Administrativa para el impulso de las políticas de igualdad, la cual no tiene asignada una partida presupuestaria específica más allá del coste en concepto de personal que irá consignado en otro apartado como tal.

**IV. Detallar los objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.**

(Ejemplo: El departamento de Interior pudiera tener objetivos dirigidos a la atención a las víctimas de violencia de género en alguno de sus programas)

*Especificar:*

- ⇒ *Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo*
- ⇒ *Responsable del programa*
- ⇒ *Tipo de medidas para alcanzar el objetivo*
- ⇒ *Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo*
- ⇒ *Indicadores de seguimiento y evaluación*

- ➔ A continuación y tras el análisis de los programas cabe destacar que tan sólo en uno de ellos se especifican un objetivo dirigido a contrarrestar la discriminación de las mujeres:

**Programa 4512 DEPORTES**

**RESPONSABLE 11 CULTURA. VICECONSEJERO DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES DEPORTES**

Entre sus objetivos destaca el denominado FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE y entre cuyas acciones estaría la de Mujeres y Deporte. El indicador recogido es el de consolidación de un programa específico para crear las condiciones y oportunidades necesarias para la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos del deporte.

En el informe presupuestario se ha reservado una partida específica bajo la denominación de "Programa de promoción para la igualdad de hombres y mujeres en el deporte" por un importe de 17.500€ para la realización de una investigación.

**V. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales**

*(tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo).*

Finalmente, cabe destacar que a pesar de la información reflejada sobre objetivos destinados a promover la igualdad y los destinados a contrarrestar la discriminación no se ha recabado todo el trabajo que se está articulando a tal fin, dado que la dinámica de trabajo con la que se va a continuar tiene previsto el diseño de documentos programáticos propios del Departamento que emanarán de las directrices generales que a nivel de gobierno se diseñen. En dichos documentos se prevé muchas más objetivos generales, específicos y acciones que afectarán a toda la estructura del departamento de tipo sectorial. Este dato no reflejado denota dos aspectos a mejorar en relación a la presupuestación:

- La necesidad de explicitar los objetivos en materia de igualdad de género previstos en todos los programas en los documentos de presupuestación.
- La necesidad de estimar el coste de realización de los mismos a través de las propias directrices que facilitó Emakunde para dimensionar y visibilizar las políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

## Anexo IV: Justicia y Administración Pública





## SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES

I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento

### 1.a. Acceso a recursos:

Descripción de las principales desigualdades que se detectan en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento. Haciendo especial hincapié en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos tipos de recursos (sociales, culturales, económicos...) dependiendo del sector al que se refieran.

Para ello se han utilizado:

- Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008. Enero de 2009. Emakunde-UPV
- "Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007".
- Eustat. Personal de la Administración de Justicia en la Adm. de Justicia de la CA de Euskadi. 2008
- Encuesta a Usuarios de la Adm. de Justicia en el País Vasco. Noviembre de 2001. Dto. de Justicia del Gobierno Vasco y Consejo General del Poder Judicial.
- La imagen de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma Vasca (Versión revisada: Febrero 2001); Dto. de Justicia del Gobierno Vasco y Consejo General del Poder Judicial.
- Evaluación de colectivos implicados en la Administración de Justicia en la CAE. Equipo Euskobarómetro del Dto. de Ciencia Política y de la Adm. de la UPV/EHU.
- Memoria 2007 de la Administración de Justicia.
- Información Estadística del personal al Servicio de la Administración de la CAPV. Junio de 2005 y Septiembre de 2006. Viceconsejería de Función Pública.
- Informe sobre las acciones programadas en la Dir. de Función Pública en relación al IV Plan de Igualdad para el año 2008
- Euskadi en la Sociedad de la Información. Balance y Perspectivas 2002-05
- 1ªs reflexiones sobre oportunidades y riesgos de las NTIC's para las mujeres: rompiendo la brecha digital de género. Grupo de Igualdad de Zurekin Sarean. 2003
- IKUSKERAK – 1 DIFERENCIAS DE OPINIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAPV Diciembre 2007.
- CALIDAD DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO DEL GOBIERNO VASCO: OMA 2003 INFORME GENERAL. Setiembre 2003

Antes de nada señalar los diferentes públicos objetivos con los que trabaja el departamento de Justicia y Administración Pública, ya que el sector de la Administración Pública tiene como público objetivo el propio funcionariado de la

Administración General, así como el ámbito más general de la ciudadanía y sus relaciones administrativas con el Gobierno Vasco.

A su vez, la Administración de Justicia tiene como público objetivo su propio funcionariado y, por supuesto, la ciudadanía que hace uso de los servicios jurídicos de su comunidad.

Aclarado este punto, hay que señalar la escasez de tiempo para conseguir extraer datos de los estudios y documentación existentes, ya que haría falta una revisión más exhaustiva para poder detectar las principales desigualdades en el ámbito de trabajo del departamento, así como en el acceso diferencial de mujeres y hombres a los distintos tipos de recursos.

Siendo así, se ha recurrido a revisar diversa documentación, tanto sectorial y/o generada por el propio departamento, como estudios específicos en materia de igualdad sobre los ámbitos que son competencia del departamento, realizados por diversas instituciones, organismos o entidades sin ánimos de lucro.

## **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

- **AMBITO INTERNO**

Según el estudio Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008 la presencia de mujeres ha sido especialmente significativa desde hace muchos años en la Administración Pública. En contraste con la dificultad que han tenido para acceder a diversos espacios laborales, las mujeres suponen la mayoría del personal integrado en la función pública de una gran cantidad de estados contemporáneos.

En lo que respecta a la CAV, en 2008 eran 6.171 personas las que trabajaban en los departamentos y OOAs del Gobierno Vasco, sumando las mujeres un 59.3% del total.

Esta mayoría de mujeres entre la plantilla se debe matizar, ya que se constata con los siguientes datos la existencia de una clara segregación ocupacional tanto horizontal como vertical dentro de la administración general, así como una mayor inestabilidad laboral.

### **Segregación horizontal:**

Por departamentos, Agricultura, Pesca y Alimentación, en datos de 2008, sólo tiene un 45.7% de mujeres, frente a Educación, Universidades e Investigación que presenta un porcentaje de mujeres del 75.5%. Vicepresidencia y el Departamento de Sanidad tienen casi dos tercios de mujeres en plantilla y entre los OOAs destaca Emakunde con un 81.5% de mujeres.

### **Segregación vertical:**

En lo que se refiere a la promoción profesional, y en base a un estudio estadístico realizado por la dirección de Función Pública en 2008, se puede afirmar que los hombres ocupan más puestos de nivel alto que las mujeres dentro de la Administración Pública.

Y según la Información Estadística del Personal al Servicio de la Administración de la CAPV de septiembre de 2006, en la mayor parte de los departamentos y OOAs el número de jefes de servicio duplica, y en algunos casos triplica el número de jefas de servicio, exceptuando el departamento de Cultura y el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, donde el número de jefas de servicio es mayor que el de hombres.

En total, de las 445 personas cuyo complemento de destino es igual o superior al nivel 26, un 63.8% son hombres, frente a un 36.17% de mujeres.

### **Estabilidad laboral:**

Con datos anteriores, en concreto de 2006, (la cifra es algo superior a 2008) el 59.54% del funcionariado de la Administración General de la CAV son mujeres (sin incluir la Administración de Justicia), de las cuales sólo un 67.66% son funcionarias de carrera, frente al 73.54% funcionarios de carrera entre el total de los hombres funcionarios. Funcionariado total: 4.866 personas

Entre el personal laboral ambos sexos se encuentran más parejos en lo que a representación por sexo se refiere, ya que el 50.95% son mujeres, pero en el grado de **estabilidad laboral** se vuelve a producir el mismo fenómeno que entre el funcionariado, ya que sólo el 46.45% de las mujeres son laborales fijas, frente al 66.32% de los hombres. Total personal laboral: 1.162 personas

### **Ámbito político:**

Señalar a su vez que según el IV PIMHO (2006) los puestos de responsabilidad están mayoritariamente ocupados por hombres, incluso en aquellas organizaciones donde las mujeres son mayoría. De hecho, sólo el 25% de los altos cargos (niveles de consejerías, viceconsejerías y direcciones) del GV y OOAs y el 16.7% de las Diputaciones Forales están ocupados por mujeres.

En lo que se refiere al ámbito político, los datos de 2008 reflejan que sólo se cumple el principio de paridad en el caso de las consejerías, mientras que en la designación de personas para ocupar viceconsejerías, secretarías y direcciones no se tiene en cuenta este principio recogido en la Ley 4/2005

**Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo. 2008.**

	Total	Mujeres		Hombres	
	nº puestos	nº puestos	%	nº puestos	%
<b>Consejerías</b>	11	5	45,5	6	54,5
<b>Viceconsejerías/Secretarías</b>	36	5	13,9	31	86,1
<b>Generales</b>					
<b>Direcciones</b>	133	49	36,8	84	63,2
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>54</b>	<b>32,0</b>	<b>115</b>	<b>68,0</b>

Fuente: Emakunde. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008

- **AMBITO EXTERNO**

En lo que se refiere al trabajo que la Administración Pública desarrolla enfocado a la relación con la ciudadanía, no se han encontrado datos desagregados por sexo, por lo que no podemos detectar la existencia de brechas de género en el acceso de la ciudadanía a la administración electrónica, como es el caso de estos datos sobre brecha digital, que no contemplan la variable sexo para detectar dentro de los colectivos de riesgo el nº de mujeres y de hombres y sus diferentes situaciones.

*la brecha digital en el uso de Internet en sus distintas manifestaciones (según edad, nivel de instrucción y relación con la actividad) sigue en aumento y distanciándose por tanto del objetivo marcado para el 2005 [...]*

*No obstante, el porcentaje que representan los colectivos en riesgo de exclusión digital sobre el total de la población internauta va en aumento. Así, la población de 55 y más años ha pasado de representar el 3,2% de la población usuaria en 2001, al 7,7% en 2005. La población con estudios primarios, por su parte, supone en 2005 el 4,1% de la población internauta (el doble que en 2001). El grupo de inactivos y parados, también ha visto aumentado su representación en el total del colectivo internauta, pasando del 6,6% al 12% en el periodo considerado. El punto de partida de estos colectivos era muy bajo, por lo que la situación actual sigue siendo negativa.*

Según el estudio de Zurekin Sarean, en la CAV, del total de personas usuarias el 45,4 % son mujeres, frente al 54,6 % de hombres. Del total de mujeres de la CAV, son usuarias un 26,6 %; del total de hombres son usuarios un 34,0%. (Fuente: Eustat. 4º trimestre 2002).

El dato más actualizado encontrado sobre las mujeres como usuarias de Internet o sobre una posible brecha digital de género aparece en la Memoria 2007 de KZgunea, donde dice que son una mayoría de mujeres (58,23%), de las cuales un 8,30% se declaran amas de casa.

Respecto al perfil del usuario formado el estudio vuelve a destacar *la presencia de mujeres como mayoritaria (62,77%), al igual que la de personas activas (43,47%), debiéndose subrayar también la formación de colectivos como amas de casa (17,54%), jubilados (13,46%) y desempleados (20,97%).*

Señalar que dentro de la formación impartida por KZgunea se ha diseñado un curso titulado *Emaweb Kzgunea* dirigido a mujeres.

Tampoco están desagregados por sexo los datos sobre la población usuaria que utiliza Internet para obtener información de la Administración, ni el caso del perfil de la persona lectora y usuaria de la red de bibliotecas de la CAV.

Según los últimos datos disponibles, *en 2005 el 38,4% de la población usuaria utiliza Internet para obtener información de la Administración. En Europa el porcentaje de usuarios que utilizan la Red para ese mismo fin se cifra en un 42%.*

*La descarga de impresos oficiales a través de los servicios on-line que prestan la Administración es una práctica elegida por el 19,5% de los internautas de la CAPV. En Europa, por su parte, es el 21,5% de la población la que elige este medio para la descarga de impresos de la Administración. Finalmente, reseñar que el porcentaje de la población vasca que envía formularios cumplimentados a través de Internet es similar a la media europea (12%).*

Respecto a la red de bibliotecas el dato sobre personas lectoras no está desagregado por sexo.

*Desde su puesta en marcha en mayo de 2004, la red de bibliotecas ha ido creciendo, hasta alcanzar la actual cifra de 218 bibliotecas a diciembre de 2005.*

- *bibliotecas en red*                      218
- *documentos informatizados*        481.323
- *número de ejemplares*        1.906.680
- *lectores*        181.676

*\* Datos a diciembre 2005*

## **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

### **• AMBITO INTERNO**

Centrándonos en la Administración de Justicia, y con datos de 2007, el 75% de las 1.430 personas que integran el funcionariado titular o interino de la Administración de Justicia son mujeres, porcentaje muy similar al del personal laboral que alcanza el 70.2%. Por tanto se puede afirmar que la Administración de Justicia presenta un mayor índice de feminización, superior al que existe en la administración general (59.3% de mujeres, dato de 2008)



En lo que **se refiere a estabilidad en el puesto de trabajo** de nuevo la balanza se inclina hacia las hombres, ya que sólo el 71.2% de las funcionarias es de carrera frente al 77.62% de los funcionarios, y en el caso del personal laboral, se repite la tendencia, sólo el 55.3% de las mujeres es laboral fija frente al 60.52% de los hombres.

Teniendo en cuenta **las categorías judiciales**, se puede decir que en la actualidad el sistema judicial está también compuesto mayoritariamente por mujeres.

Las juezas y magistradas suponen el 54.9%, llegan al 74.5% en el caso de las secretarías judiciales, y al 68.6% en las fiscalías. Son el 65.6% de las procuradoras. Estos son los datos en lo que concierne al personal no dependiente del Gobierno Vasco.

Según datos de 2008 sobre el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la presidencia y la secretaria de gobierno la ocupan dos hombres mientras que la fiscal jefa es una mujer.

Esta tendencia se vuelve a romper en el caso de los Juzgados de Paz, ya que sólo el 34.6% son juezas de paz (señalar que su elección se hace por pleno en las ayuntamientos, no son jueces o juezas profesionales). Y entre las personas que se dedican a la abogacía sólo encontramos un 39% de mujeres.

Respecto al funcionariado y personal laboral adscrito a la administración vasca, se reduce el porcentaje entre las médicas forenses a un 46.15% pero vuelve a aumentar en el caso de agentes auxiliares y oficiales judiciales, ya que el 77.19% son mujeres. También es mayoría la presencia de mujeres en las Secretarías de paz, ya que casi el 70% de los secretarios de paz son mujeres.

- **AMBITO EXTERNO**

Por falta de tiempo y disponibilidad, no se han encontrado datos sobre posibles desigualdades o brecha de género en el acceso a la administración de justicia vasca de mujeres y hombres.

Sólo se han encontrado datos sobre el uso de la página web Justizia.net por parte de la población vasca, pero tampoco están desagregados por sexo.

*Grado de desarrollo de JustiziaNet      90% (\*)*

- *Usuarios Intranet 3.000*
- *Usuarios mensuales Internet y Extranets      (aprox.) 42.000*

*\* Datos a 31/12/05*

**1.b. Normas sociales y valores :**

Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.

Según el estudio *Diferencias de opinión entre mujeres y hombres de la CAPV. 2007*, existen diferencias en los valores y percepciones de la realidad que las mujeres y los hombres tienen sobre su realidad y su vida. En concreto, destacamos los ámbitos que tienen que ver con este sector, es decir, el del los **problemas de conciliación, de reparto de tareas y de vida laboral-profesional**.

En relación a la familia, las mujeres creen en mayor medida que los hombres que ellas llevan la carga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas y, de hecho, **dedican más tiempo que los hombres a estar con sus hijos e hijas**. A las mujeres les gustaría más que a los hombres tener familia numerosa y aducen en mayor medida que hoy se tienen menos hijos por los **problemas de conciliación de la vida laboral y familiar**, siendo más escasas que entre los varones las menciones de otras razones como la carestía de la vida o la pérdida de comodidad y libertad. **Las mujeres señalan en mayor medida que los hombres que ellas se ven más obligadas a elegir entre tener hijos o trabajar**, y para buscar soluciones a la conciliación de la vida laboral y familiar demandan en mayor medida la posibilidad de trabajar a tiempo parcial.

Las mujeres **se declaran algo menos satisfechas con su trabajo que los hombres**; dan mayor importancia que éstos al clima laboral y menos al sueldo o a las posibilidades de ascenso. En general las mujeres piensan en mayor medida que los hombres que **ellas tienen más dificultades para encontrar un trabajo adecuado a su preparación y experiencia**, que tienen que superar más dificultades para llegar a puestos de responsabilidad y que tienen mayor riesgo de quedarse en paro.

En general, **las mujeres creen en mayor medida que los hombres que no hay igualdad en el reparto de las tareas domésticas, en el cuidado de los hijos e hijas**

**ni en el acceso al trabajo.** Por ello señalan en mayor medida que la igualdad entre hombres y mujeres exige un cambio tanto en las relaciones familiares, como en la organización del trabajo.

## **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

- **AMBITO EXTERNO**

En lo que se refiere a la Administración Pública en concreto, a nivel externo, no se han encontrado datos desagregados por sexo en su totalidad. Los datos encontrados corresponden al informe realizado por la OMA en 2003 sobre calidad del servicio de atención al Público del Gobierno Vasco, del cual no se pueden extraer conclusiones significativas sobre la existencia o no de diferencias en el nivel de satisfacción en función del sexo.

No se ha podido acceder a más estudios por falta de tiempo.

- **AMBITO INTERNO**

En lo que se refiere al ámbito interno, no se han realizado hasta ahora encuestas de clima a la plantilla de la Administración General, por lo que no podemos extraer datos que nos aporten una idea sobre las normas o valores sociales, en función del sexo, que imperan dentro de la Administración Pública por parte del funcionariado y del personal laboral.

## **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

- **AMBITO EXTERNO**



En el estudio Evaluación de colectivos implicados en la Administración de Justicia en la CAE revisado para encontrar los valores y percepciones que la ciudadanía tiene respecto a la justicia vasca, no se han encontrado datos que contemplen las diferencias en función del sexo en el grado de satisfacción de la ciudadanía respecto a la Administración de Justicia y su funcionamiento.

- **AMBITO INTERNO**

Respecto a la percepción del propio funcionariado y del personal implicado en la Administración de Justicia, y según el mismo estudio,

*de los datos obtenidos en la encuesta se puede deducir que no existe una percepción de desigualdad profesional en cuanto a las facilidades de la mujer en ningún sentido. En todos los colectivos y agregados estadísticos del estudio, **la opinión de que las mujeres, en los diferentes colectivos, tienen las mismas facilidades que los hombres**, es inmensamente mayoritaria en todos los casos. No existe ninguna excepción. Incluyendo en esta afirmación la valoración de las propias mujeres sobre su situación.*

*Residualmente, se incrementa un poco el porcentaje de encuestados que opina que las abogadas (16%), procuradoras (11%) y policías judiciales (9%) tienen menos facilidades que los hombres en el desempeño de su profesión, pero, en general, las posibles variaciones tienen su origen en las oscilaciones producidas en los porcentajes del N/S y N/C.*

*En el conjunto de la muestra, los porcentajes obtenidos en la respuesta de que las mujeres tienen menos facilidades que los hombres en el desempeño de sus funciones y en los diferentes colectivos, son los siguientes:*

- Las Magistradas: 5%
- Las Juezas: 4,4%
- Las Fiscales: 3,5%
- Las Secretarías Judiciales: 2,4%
- Las Oficiales: 2,8%

- Las Auxiliares: 3,4%
- Las Agentes: 5,6%
- Las Abogadas: 15,8%
- Las Procuradoras: 11,4%
- Las Médicos Forenses: 4,6%
- Las Policías Judiciales: 8,9%
- Las Juezas de Paz: 6,5%

*Si nos adentramos en el análisis pormenorizado de los resultados de los diferentes cruces de variables, solamente nos encontramos con los siguientes datos significativos: los médicos forenses son un poco más críticos que la media en la evaluación de la situación de la mujer en todos los colectivos; en los de más edad se eleva la percepción de discriminación en el desempeño de sus funciones en las secretarías judiciales (14%); los secretarios judiciales y los que hablan euskera, opinan más que la media que las agentes tienen menos facilidades (14,4%); los mismos abogados (31%) y los entrevistados más jóvenes (25%) señalan que las abogadas están en peor situación que sus compañeros; los abogados (18%), los más jóvenes (22%), los que llevan menos de 5 años residiendo en la CAPV (22%) y los que utilizan euskera jurídico(18%) o solo lo hablan (25%) indican que las procuradoras tienen menos facilidades para desempeñar su funciones*

*La opinión de los encuestados sobre la influencia del hecho de ser mujer, en las diferentes situaciones relacionadas con la Administración de Justicia (P.18), es similar a la reseñada en la pregunta anterior. La inmensa mayoría opina que el hecho de ser mujer es indiferente a la hora de ascender de categoría (80%), solicitar un traslado (83%), en el trato con los compañeros (86%), con el público (77%), de cara a la opinión pública (79%) y en el trato con las autoridades e instituciones (83%). Se puede señalar a este respecto que su posición es más crítica respecto a las en lo que se refiere a todas las situaciones entre los abogados, los que solo hablan euskera y los más jóvenes.*

*Es de destacar que aumenta en alguna medida el número de encuestados que opina que tanto en el trato con el público, como de cara a la opinión pública y en el trato con las autoridades e instituciones, las mujeres tienen más dificultades y problemas.*

*Especialmente, en lo que se refiere al trato con el público, estas dificultades son remarcadas más que en la media de la muestra: entre los jueces y magistrados, secretarios judiciales, abogados, los que ejercen en Tribunales Colegiados, las mujeres y los que llevan menos de 5 años residiendo en la CAPV*

Atendiendo a estos datos, significativos en su medida, hay que señalar la necesidad de la introducción de la perspectiva de género en los sistemas de medición tanto cuantitativos como cualitativos para que los datos extraídos de cuestionarios y encuestas pormenorizados y exhaustivos, ya que tal y como se planteen las preguntas se pueden condicionar las respuestas de las personas encuestadas.

**II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.**

Ya reseñado en el apartado 1.a)

**III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento.**

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

*Para ello se han utilizado:*

- *Programa General del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010.*
- *Memoria de cada programa del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*
- *Detalle de partidas 1-Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*
- *Estado de Gastos e Ingresos. Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*

El único objetivo detectado dirigido a promover la igualdad es el que se encuentra a continuación. No se adjunta presupuesto ya que es un gasto que compete a Personal, no a los presupuestos 2010 del Departamento.

Programa: 1211 ESTRUCTURA Y APOYO

Responsable: Consejera de Justicia y Administración Pública.

Objetivo: IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y PLAN DE IGUALDAD DE IX LEGISLATURA

Acción 1. Impulsar, diseñar y proponer medidas y asesorar y evaluar políticas de igualdad

Indicador 1: nº de reuniones: 20

Indicador 2: Diseño y revisión de medidas y planes: 60

Acción 2: Interlocución técnica y coordinación con órganos y unidades en materia de igualdad

Indicador 1: Nº de reuniones: 20

En el resto de documentos revisados no se han encontrado partidas presupuestarias específicas destinadas a promover la igualdad

IV. Detallar los objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.

(Ejemplo: El departamento de Interior pudiera tener objetivos dirigidos a la atención a las víctimas de violencia de género en alguno de sus programas)

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

*Para ello se han utilizado:*

- *Programa General del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010.*
- *Memoria de cada programa del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*
- *Detalle de partidas 1-Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*
- *Estado de Gastos e Ingresos. Gasto del Departamento de Justicia y Administración Pública 2010*

En el programa general del departamento de Justicia y Administración Pública aparece, dentro del ámbito del Instituto Vasco de Medicina Legal, dependiente de Justicia, que "se realizarán las mejoras pertinentes en los servicios puestos en marcha en el 2009 relativas a las Unidades Conjuntas de Valoración en los supuestos de violencia de género"

A su vez, en el programa de la Dirección de Justicia aparece el siguiente objetivo dirigido a contrarrestar la discriminación de las mujeres que sufren violencia de género.

Programa: 1412 JUSTICIA

Responsable: Directora de Justicia

Introducción: Especial atención merece el Convenio de asistencia jurídica y turno de oficio en materia de Violencia Doméstica, Violencia de Género y Agresiones sexuales como actividad prioritaria a favor de las mujeres, en el marco de los Protocolos Interinstitucionales de protección de las mujeres.

Objetivo: 5.FACILITAR LA APLICACIÓN DE LA LEY DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA CONSOLIDACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA Y TURNO DE OFICIO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y/O AGRESIONES SEXUALES EN LA C.A.P.V.

Acción: 3. Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales.

Indicador: Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía.  
3.500 Asistencias.

En el resto de documentos revisados no se han encontrado partidas presupuestarias específicas destinadas a combatir discriminaciones contra las mujeres.

**V. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales** (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo).

Teniendo en cuenta la dificultad para detectar en los documentos presupuestarios el trabajo que en torno a las políticas de igualdad se viene desarrollando en los últimos años tanto en la Administración Pública como en la Administración de Justicia es necesario señalar en este apartado los diversos documentos donde se puede dar cuenta de acciones, proyectos, programas, recursos, servicios, etc...que el departamento lleva a cabo en materia de igualdad y de lucha contra los diversos tipos de discriminación contra las mujeres. La falta de tiempo hace imposible la especificación exhaustiva de dichas políticas y de su presupuestación.

Señalar a su vez la necesidad de visibilizar dichas actividades y datos en las memorias presupuestarias para sucesivas evaluaciones de impacto de género, así como la necesidad de mayor disponibilidad de tiempo en posteriores ediciones para poder realizar una evaluación de impacto de género completa, ya que en esta se ha procedido a seleccionar cinco puntos principales con una serie de datos básicos.

Documentos a consultar:

- ⇒ Documento programático de política de igualdad de Vicepresidencia y del departamento de Hacienda y Administración Pública. Año 2009.
- ⇒ Documento programático de política de igualdad del departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Año 2009
- ⇒ Informe de Seguimiento de las acciones comprometidas para 2008 en el Documento programático de política de igualdad de Vicepresidencia y del departamento de Hacienda y Administración Pública
- ⇒ Informe de Seguimiento de las acciones comprometidas para 2008 en el Documento programático de política de igualdad del departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social
- ⇒ Memorias de actuación en materia de violencia contra las mujeres de la Viceconsejería de Justicia
- ⇒ Evaluaciones e informes de los servicios y recursos de la Administración de Justicia en torno a la violencia contra las mujeres.
- ⇒ Protocolos de coordinación para la eficacia de la ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica de Gipuzkoa, Araba y Bizkaia. Enero, 2009
- ⇒ ...

**Anexo V: DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES**





## DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

En respuesta a la solicitud recibida desde la Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda, a la Dirección de Servicios del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en fecha 7 de octubre de 2009:

### SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES

**I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento**

**1.a. Acceso a recursos:**

Descripción de las principales desigualdades que se detectan en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento. Haciendo especial hincapié en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos tipos de recursos (sociales, culturales, económicos...) dependiendo del sector al que se refieran.

Para ello se pueden utilizar fuentes como:

- IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, introducción a las áreas
- "Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007".
- Eustat
- Informes sectoriales.

**1.b. Normas sociales y valores :**

Normas o valores sociales que imperan en el sector, en relación a los roles de mujeres y hombres y a la igualdad.

**II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.**

**III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento**

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

**IV. Detallar los objetivos dirigidos a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres en los distintos programas que desarrolla cada departamento.**

(Ejemplo: El departamento de Interior pudiera tener objetivos dirigidos a la atención a las víctimas de violencia de género en alguno de sus programas)

Especificar:

- ✓ Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- ✓ Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- ✓ Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- ✓ Indicadores de seguimiento y evaluación

**V. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo).**

La respuesta del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, es la que sigue:

**I.- Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento**

**II. Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.**

Nota: Se aglutina la respuesta al punto I y II debido a que se ha procedido a una recogida de datos cuantitativos y cualitativos que en algunos casos también llevan una aparejada una explicación de las causas de las desigualdades detectadas.

**Empleo**

## **Trabajo productivo**

### **Situación en el empleo en la Comunidad Autónoma por sexo**

La situación laboral de las personas ante el mercado de trabajo muestra diferencias evidentes atendiendo al sexo, que sigue mostrándose como una variable clave a la hora de entender la estructura laboral de la Comunidad Autónoma Vasca. Tomando como referencia las principales variables sobresalen los siguientes puntos:

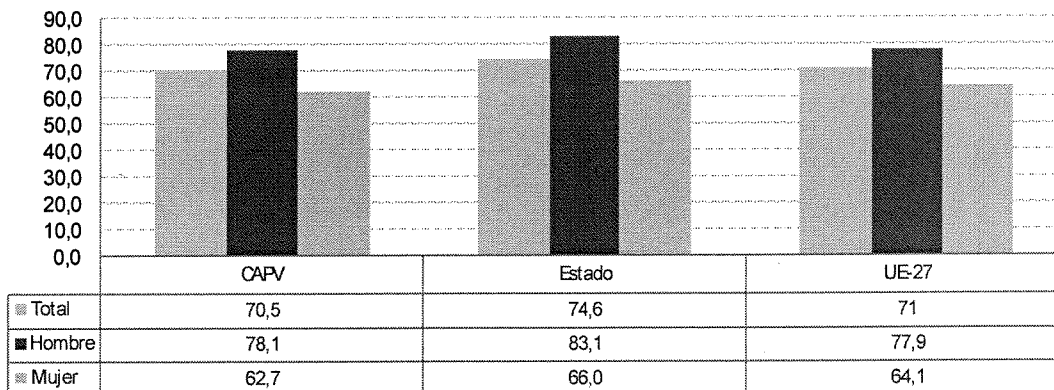
#### **Actividad laboral**

El número de mujeres activas en la Comunidad Autónoma de Euskadi es de 454.300, el 44,1% del total de población activa. La tasa de actividad de las mujeres en la edad teórica de trabajar, de los 16 a los 64 años, es del 62,7%, 15,4 puntos por debajo de la correspondiente a los hombres.

Comparativamente la proporción de activas en la Comunidad Autónoma Vasca es baja, en el Estado español la proporción de mujeres activas sobre el total de población en el mismo intervalo de edad es 3,3 puntos superior, y en el conjunto de la Unión Europea 1,5 puntos superior. La tasa de actividad femenina vasca es similar a la irlandesa o belga, pero muy inferior a la de los países del norte de Europa (unos 15 puntos por debajo de estados como Dinamarca, Suecia o Noruega), 4 puntos inferior a la de Francia y 8,7 puntos inferior a la de Alemania.

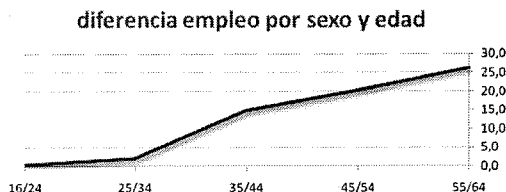
La distancia entre hombres y mujeres es mayor en España, la tasa de actividad masculina es también sensiblemente superior a la de la C. A. del País Vasco, y algo menor en Europa dónde la tasa de actividad masculina también es inferior a la vasca. En general las distancias entre sexos tienden a acortarse en el norte de Europa y agrandarse en el sur.

### Tasa de actividad por sexo



### Empleo

De las 454.300 mujeres contabilizadas como activas, 419.800 son ocupadas, 110.200 menos que el total de hombres ocupados, constituyendo el 44,2% del total de empleo.



La tasa de empleo femenino es del 58% mientras que la de empleo masculino es del 71,8%. La tasa de empleo femenino vasca es similar a la media de la Unión Europea, 8 décimas inferior, pero muy superior a la de estados del sur de Europa como España, Italia o Grecia. El porcentaje de empleo femenino en Francia es 2,6 puntos superior al de las mujeres vascas, en Alemania 8,2 puntos y en estados del norte como Dinamarca o Noruega supera los 15 puntos.

Tasas de empleo por sexo y edad			
	hombres	mujeres	diferencia
16/24	25,2	24,7	0,5
25/34	79,3	77,2	2,1
35/44	88,6	73,6	14,9
45/54	85,8	65,5	20,3
55/64	55,0	28,6	26,4

Fuente: Eustat

Las diferencias entre las tasas de empleo masculino y femenino se van agrandando según aumenta la edad de las personas ocupadas. Si bien siempre son los hombres

los que ostentan proporciones más elevadas en el empleo, éstas son casi inapreciables entre los 16 y los 24 años y se hacen significativamente importantes a partir de los 35 años edad a partir de la cual la brecha por sexos se abra cada vez más.

### Actividad económica y perfil ocupacional por sexo

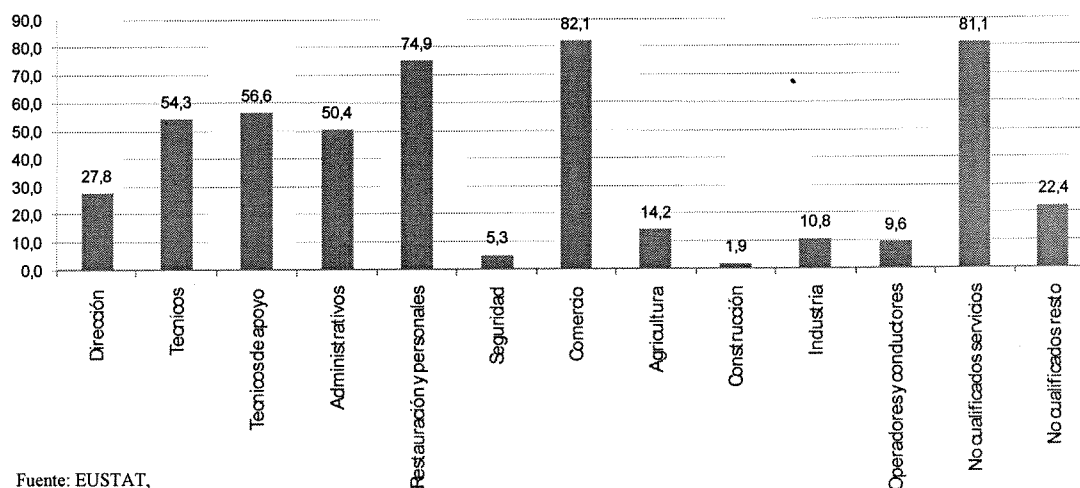
La diferenciación del perfil ocupacional por sexo es muy elevada en la mayoría las ramas de actividad. Así, primario, industria, construcción e información y comunicación son ramas muy masculinizadas. Por el contrario, actividades culturales, actividades inmobiliarias y administración pública son ramas en las que la presencia de la mujer es mayoritaria. En el comercio en la banca y en los servicios profesionales es donde se aprecia un mayor equilibrio por sexo.

Ocupados en la C.A. País Vasco por sexo				
	Total	Hombres	Mujeres	Índice feminidad
01. Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	9.400	7.800	1.600	17,0
02. Industria	224.000	179.000	45.100	20,1
03. Construcción	79.900	71.800	8.100	10,1
04. Comercio, Hostelería y Transp.	233.200	116.100	117.100	50,2
05. Información y Comunicaciones	24.900	15.100	9.900	39,8
06. Banca y Seguros	25.300	12.900	12.300	48,6
07. Actividades Inmobiliarias	3.200	1.000	2.300	71,9
08. Servicios Profesionales	97.000	48.800	48.200	49,7
09. Administración Pública, Defensa, Educación, Sanidad	192.700	60.900	131.800	68,4
10. Actividades Culturales, Reparaciones y Otros Servicios	60.000	16.500	43.500	72,5
<b>Total</b>	<b>949.600</b>	<b>529.800</b>	<b>419.800</b>	<b>44,2</b>

Fuente: EUSTAT, PRA

Las mujeres vascas tienen una representación menor en puestos de dirección o gerencia, de cada cuatro puestos de este perfil tan sólo 1 está ocupado por mujeres. Esta carencia en la cúspide del escalafón profesional queda de alguna forma compensado por una mayor presencia de la mujer en los perfiles de técnico y técnico de apoyo. Comercio, los no cualificados de los servicios, restauración y personales son perfiles muy feminizados. Sorprende el equilibrio en un perfil que podría presuponerse más feminizado como el de los administrativos.

### Tasa feminidad por grupo de ocupación

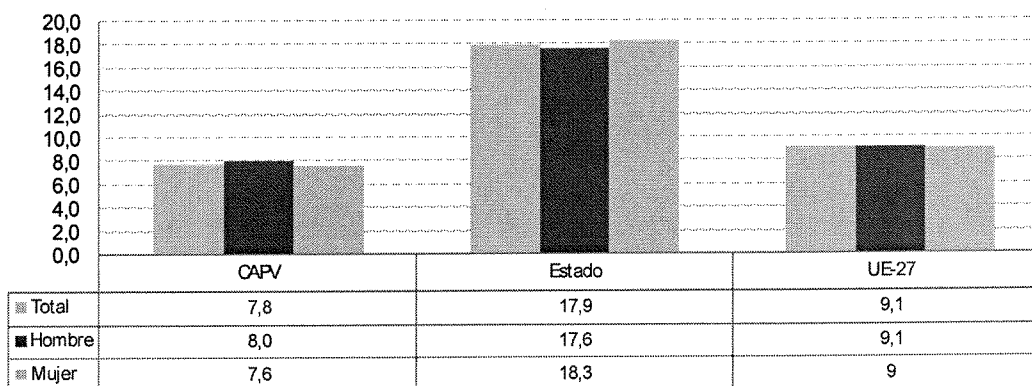


Fuente: EUSTAT.

### Paro

Debido al fuerte impacto de la crisis en el empleo masculino, actualmente la tasa de paro de las mujeres (7,6%) es ligeramente inferior a la de los hombres (8,0%), cuando tradicionalmente viene siendo superior.

### Tasa de paro por sexo



Fuente: EUSTAT.

El último dato de tasa de paro correspondiente al 2º trimestre de 2009 indica una situación del desempleo mejor que la de la Unión Europea y mucho mejor que la de España. No obstante, el rápido deterioro del mercado laboral nos aconseja leer estas cifras con ciertas precauciones. Además, la situación que marca el paro registrado es bastante peor, para septiembre de 2009 el número de mujeres demandantes de empleo clasificadas como paradas era de 63.176. Si utilizamos el concepto de tasa de

paro administrativo en la que se ve la relación entre el número de parados registrados y una población activa teórica constituida por los parados más los afiliados a la Seguridad Social, la tasa de paro se nos dispara hasta el 13,9% superando además a la masculina en 3,4 puntos. En el conjunto del Estado español la tasa de paro administrativo femenino llega al 19%.

### Salarios

Según la encuesta de estructura salarial las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi tienen una ganancia media anual un 28,4% inferior a la de los hombres. En el conjunto estatal las diferencias por sexo son algo inferiores, las mujeres tienen una ganancia un 26,3% inferior a la de los hombres. La mayor presencia de la mujer en el sector servicios, sector en general menos estructurado y con salarios más bajos que la industria o la construcción, su menor presencia en puestos de dirección, e inercias culturales todavía no superadas, son las principales razones que explican esta situación de desventaja de la mujer respecto de los hombres en el rendimiento salarial de la actividad laboral.

Ganancia media anual por trabajador por comunidad autónoma y sexo		
Unidades: euros	Total Estatal	CA País Vasco
Ambos sexos	19.680,8	22.930,0
Varones	22.051,1	25.947,0
Mujeres	16.245,2	18.581,1
% que representa el salario de las mujeres sobre el de los hombres:	-26,3	-28,4

Fuente: INE. Estructura salarial 2006

### Jubilación

La edad media de jubilación en la Comunidad Autónoma de Euskadi es bastante elevada en relación con Europa, 62,9 años, siendo más alta en el caso de las mujeres, 63,9, que en el de los hombres, 62,5 años. En España también se jubilan antes los hombres (63,6 años) que las mujeres (64,5 años).

Las mujeres optan en mayor grado por el sistema general de jubilaciones y entre los hombres destaca el hecho de que 1 de cada 3 opta por la jubilación parcial a la que si se accede antes de los 65, la gran mayoría de los casos (98,9%), conlleva contrato de relevo

Entre los que se jubilan en la CAPV los hombres (88,5%) proceden en mayor medida del Régimen General que las mujeres (79,3%). Las mujeres tienen una representación porcentual mayor en Autónomos, Agrario y fundamentalmente en Hogar, Régimen en el que prácticamente no hay hombres.

En cuanto a los años de cotización se establecen fuertes diferencias por sexo, en la CAPV los hombres (40,9 años) han cotizado una media de 20,3 años más que las mujeres (20,6 años). En el Estado la diferencia por sexo, aunque también abultada, 16,9 años, es claramente inferior a la vasca.

#### Trabajo reproductivo

El informe Cifras sobre la “Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007” elaborado por Emakunde define el trabajo doméstico o reproductivo como “la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para la satisfacción de las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros”.

Tal y como señala el IV Plan de Igualdad de Mujeres Y Hombres de la CAPV resulta esencial comenzar a cuantificar este trabajo reproductivo dado que su reparto entre mujeres y hombres sigue sin ser equitativo y éste desequilibrio genera un acceso desigual a los recursos sociales (prestaciones contributivas, etc..) económicos (ingresos, empleo, renta, etc..), de tiempo, etc.

En relación a los datos estadísticos la división del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el informe cifras 2007 de Emakunde nos remite a los últimos datos referentes al 2003. En ellos se señala que en la Comunidad Autónoma de Euskadi las mujeres soportan más del 70% de la producción doméstica tanto en las funciones de proporcionar cuidado y educación como en la de proporcionar comida o ropa.

En esta línea a la pregunta de la encuesta de empleo (2005) del tiempo del Instituto Nacional de Estadística de si diariamente realizan actividades domésticas y de



cuidado, las respuestas desagregadas por sexo vuelven a confirmar las diferencias en este ámbito. En la CAE el 93,4% de las mujeres confirman su dedicación diaria a las actividades reproductivas mientras que únicamente el 70,1% de los hombres lo hace (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

Esta desigualdad en el reparto de trabajo reproductivo, impacta en el mercado productivo, y repercute en una desigual posición de las mujeres respecto a los hombres en el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción, etc... en el mercado de trabajo.

Durante el año 2005 el Instituto Nacional de Estadística realizó un estudio entre las personas ocupadas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Una de las variables de medición fue el sistema de cuidado de los niños/as utilizado por las personas ocupadas. La misma reflejó una vez más que la conciliación de la vida laboral y familiar en lo que respecta al cuidado recae en la cónyuge en el caso de los hombres y que la situación inversa es menos habitual. Así, en Euskadi solamente el 8% de las mujeres ocupadas declara que es su cónyuge quién cuida de los/as niños/as mientras es un 40% de hombres los que declaran cubrir con su cónyuge el cuidado (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

El Informe de demanda de servicios sociales 2006 elaborado por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco analiza la situación de las personas cuidadoras. Preguntadas las personas cuidadoras sobre si han renunciado a una actividad ocupacional o social para atender a la tarea del cuidado, casi un 60% de los casos responde afirmativamente sin que exista importantes diferencias entre mujeres y hombres, sin embargo el grado de renuncia establece diferencias por género. Mientras un 12% de los hombres afirma la existencia de una renuncia completa en el caso de las mujeres es de casi el 30%. Teniendo en cuenta que el número de mujeres cuidadoras es considerablemente superior al de los hombres la incidencia del trabajo reproductivo sobre el productivo es relevante en el caso de las

mujeres (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

## **Asuntos Sociales**

### **Pobreza y desigualdades sociales**

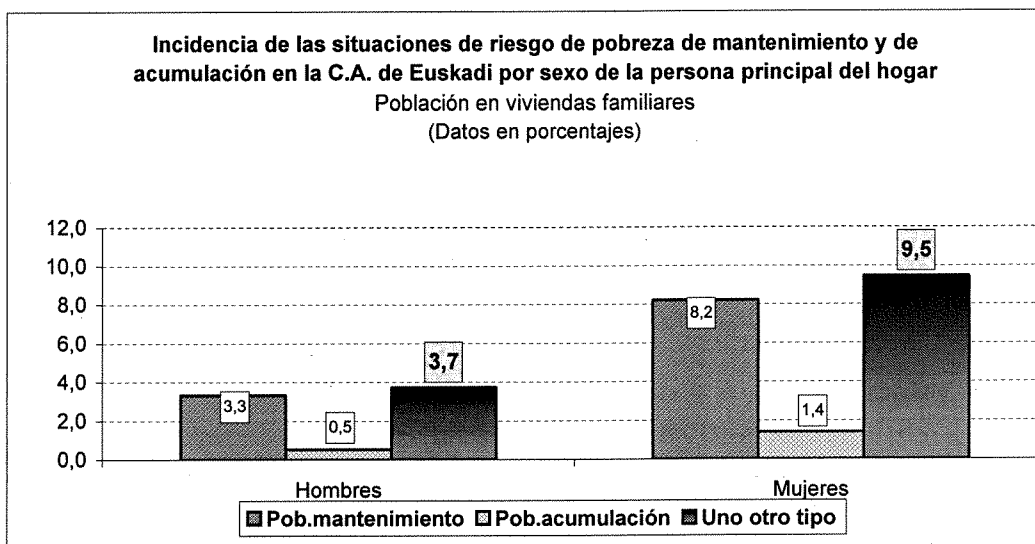
Siguiendo la aproximación metodológica utilizada desde 1986 por el Gobierno Vasco (método EPDS), el **indicador de riesgo de pobreza de mantenimiento** en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) se sitúa en el año 2008 en un 4,6%, afectando a 36.955 hogares. La incidencia es menor cuando la pobreza es medida en términos individuales, observándose en tal caso que las personas afectadas son 88.643, un 4,1% de la población total

El indicador de riesgo de ausencia de bienestar en nuestra Comunidad Autónoma se eleva por su parte a un 17,8% de los hogares constituidos en Euskadi, un total de 141.605. La incidencia en términos individuales vuelve a ser muy inferior, situándose en un 14,6% de la población total de la CAE, lo que corresponde a 313.215 personas.

### **Grupos de riesgo de pobreza**

#### **Mujeres**

Las diferencias en la incidencia de la pobreza de mantenimiento y de acumulación en función del sexo resultan de especial importancia, en todos los casos en perjuicio de las personas residentes en hogares encabezados por mujeres. La incidencia de una u otra forma de pobreza es casi tres veces superior en personas dependientes de una mujer (9,5% frente a 3,7% en el caso de un hogar cuya persona principal es un hombre).



Teniendo en cuenta de forma sintética los principales rasgos sociodemográficos de las personas principales de los hogares vascos, puede comprobarse que la población más afectada por alguna de las situaciones de riesgo de pobreza consideradas pertenece a hogares cuya persona principal destaca por los siguientes rasgos específicos:

- \* Una mujer menor de 45 años, no ocupada con carácter estable, en el contexto de una familia monoparental (riesgo conjunto de pobreza del 70,9%).
- \* Una mujer sola, entre 45 y 64 años y no ocupada con carácter estable (riesgo conjunto de pobreza del 36,8%).
- \* Una persona con nacionalidad de algún país de fuera de la Unión Europea (riesgo conjunto de pobreza del 34,3%).
- \* Un hombre solo, menor de 65 años y no ocupado con carácter estable (riesgo conjunto de pobreza del 32,6%).

(Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2008)

### Mujeres inmigrantes

Entre 2005 y 2009, el volumen de población extranjera empadronada en la CAPV ha aumentado en un 81%. En 2005, residían en el País Vasco 72.894 inmigrantes; a 1 de enero de 2009, la cifra de extranjeros empadronados asciende a 132.189 personas. En el último año, la cifra de extranjeros se ha incrementado en un 12%.

La población extranjera de la CAPV se divide casi a partes iguales según el sexo: el 51,9% son hombres y el 48,1% son mujeres.

( *Ikuspegi: Panorámica Nº 29 Población extranjera en la CAPV 2009* )

Existe una feminización y etnificación diferencial de los flujos migratorios, de modo que el grupo latino, mestizo, de lengua castellana y religión católica es mayoritariamente femenino y el africano, árabe y de confesión musulmana, masculino.

- Desde el punto de vista educativo, la inmigración tiene un *carácter selectivo*, conjugándose un bajo grado de analfabetismo con la presencia significativa – especialmente en las mujeres– de personas con titulación universitaria.
- Respecto a los motivos del proyecto migratorio, en las mujeres la categoría de la decisión personal es decisiva, sobre todo entre quienes han llegado de forma más reciente, si bien la opción del reagrupamiento familiar disfruta de una fuerza relevante, más aún en el colectivo musulmán.
- El ranking de calidad de empleo en la sociedad receptora demuestra que la estructura ocupacional está etnosegregada, lo que significa que las personas extranjeras acceden a puestos de trabajo a los que los autóctonos no quieren concurrir y/o a ocupaciones donde la población autóctona también concurre, pero la mano de obra extranjera se ve positivamente discriminada al asumir condiciones laborales muy precarias. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes resulta fruto de un círculo vicioso entre tipo de yacimiento de empleo, inexistencia de regulación contractual, trabajo a tiempo parcial y escasa remuneración salarial.

- Las posibilidades por parte de las mujeres inmigrantes de salir de ciertos guetos ocupacionales dependen de factores que se retroalimentan entre sí: el nivel educativo y el grado de conocimiento del idioma de la sociedad receptora, el proyecto migratorio y el tipo de redes implicadas en él, el tiempo de residencia en la sociedad de acogida – comúnmente conocido como *tiempo de asentamiento*– y, lógicamente, su posición de poder o de subordinación dentro de las estructuras familiares.
- La operatividad de la dialéctica público/privado en la valoración de las instituciones sociales al margen del género demuestra la raíz socioeconómica de la migración y el deseo de mujeres y varones –mediatizado por el país de origen– de conservar sus costumbres en ámbitos íntimos como la familia, las amistades y la religión.

*(Ikuspegi: Panorámica Febrero 2009- Género e Inmigración en la CAPV 2007)*

### **Mujeres y consumo de drogas**

Aunque los fenómenos adictivos en sí no tienen género, es evidente que el efecto de las drogas –tanto en el plano físico como en el psicosocial– es distinto en el caso de las mujeres y de los hombres. Sin embargo, el patrón de consumidor de drogas se ha conformado mayoritariamente –tanto en el imaginario social, como en la literatura especializada y en las fórmulas de tratamiento– a partir de la experiencia de los varones: como en otros aspectos médicos y sociales, la mujer drogodependiente queda así en una posición de invisibilidad tanto para los servicios de prevención, detección y atención sociosanitaria, como para los responsables de la planificación de los servicios y para quienes se dedican a la investigación en el campo de las adicciones.

Aunque los usuarios de drogas siguen siendo mayoritariamente hombres, los datos ponen de manifiesto que el número de mujeres jóvenes que se incorpora al consumo de drogas es cada vez mayor. A tenor de la literatura publicada sobre la cuestión, se puede afirmar que las mujeres consumen las mismas drogas que los hombres, pero de distinta manera, en distintas cantidades y por distintos motivos, lo que implica unas consecuencias del consumo y unas necesidades de tratamiento también distintas. Nos encontramos, por tanto, con una tendencia al alza en el consumo femenino, si bien con pautas de consumo aún muy distintas de las masculinas.

Consumo alguna vez en la vida de diferentes drogas ilegales según género (%)						
		Cannabis	Anfetaminas	Drogas de síntesis	Cocaína	Alucinógenos
Hombres	15-19 años	44,4	9,3	5,6	3,7	3,7
	20-24 años	61,4	31,6	19,3	17,5	15,8
	25-29 años	48,4	24,7	12,9	21,5	11,8
	30-34 años	59,3	14,0	3,5	19,8	7,0
	Total 15-34 años	53,4	20,0	10,0	16,9	9,7
Mujeres	15-19 años	43,2	2,3	2,3	2,3	2,3
	20-24 años	53,1	18,4	6,1	16,3	4,1
	25-29 años	40,5	17,6	10,8	16,2	12,2
	30-34 años	32,6	11,6	3,5	10,5	4,7
	Total 15-34 años	40,7	13,0	5,9	11,9	6,3

Fuente: Euskadi y Drogas 2002.

La estigmatización que la sociedad hace de la mujer consumidora incluye un desprecio por ella como compañera sexual o sentimental al considerarla una “mujer fácil” que la coloca en posición de mayor vulnerabilidad y peligro de acoso.

Bidependencia o doble subordinación: es un tipo de dependencia que se da en las mujeres toxicómanas como consecuencia de su socialización de género. A la dependencia de la sustancia le acompaña una dependencia emocional hacia la pareja o figuras masculinas percibidas como protectoras. Este factor propicia conductas de sumisión y falta de autonomía así como la imitación de comportamientos adictivos y aislamiento social.

Las investigaciones que abordan el consumo de drogas desde la perspectiva de género arrojan resultados distintos para los hombres y las mujeres. Es comúnmente aceptado que el consumo de drogas en las mujeres se caracteriza por diferencias que se explican en virtud de su género y/o sexo:

- producir una toxicidad y un adicción más rápida y más grave (mayor) debido a las características fisiológicas de la mujer.
- tener consecuencias sociales distintas: una mayor estigmatización de la mujer dependiente y una repercusión que va más allá de la propia toxicómana, por tener ésta hijos-as y/u otras personas a su cuidado.
- mayores dificultades para iniciar el abandono: el apoyo familiar es menor; detección de mayor número de barreras para que accedan a los tratamientos, de ahí su infrarrepresentación en los mismos.
- Presentar factores de riesgo asociados específicos entre los que destaca la bidependencia.
- Presentar factores de protección asociados como son el embarazo y la maternidad.
- Desarrollar estrategias propias de control de riesgo en el consumo.

*(Fuente: Mujeres y consumo de drogas 2003 )*

La existencia de una mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres no es sino un reflejo más de la desigualdad que existe a todos los niveles entre mujeres y hombres, provocado por un acceso y control desigual de los recursos y bienes, económicos, culturales, políticos etc. Esta desigualdad es todavía más acusada cuando interactúan además del género, otros factores como la pertenencia a minorías étnicas, la raza, el color, la enfermedad, la discapacidad, la dependencia... situaciones que dan lugar a lo que se ha denominado como discriminación múltiple. Por ello deben ser objetivo prioritario en todo el ámbito de las políticas sociales.

### **Normas sociales y valores**

El trabajo es un elemento fundamental para la integración social de las personas, así como para garantizar su autonomía económica. El trabajo, entendido desde un punto de vista integral, abarca tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo. La gran diferencia entre ambos consiste en que el trabajo productivo tiene un valor de cambio en el mercado y ha sido desarrollado tradicionalmente por el colectivo masculino, mientras que al trabajo reproductivo no se le aplica tal valor y ha sido y es cubierto, principalmente, a partir del trabajo gratuito de las mujeres.

Las diferencias de valor económico entre ambos tipos de trabajo suponen que la igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor económico del trabajo gratuito de las mujeres como colectivo, y se reparte entre mujeres y hombres ambas actividades, que pretenden satisfacer necesidades sociales básicas. Mientras esto no ocurra, no será posible hablar de igualdad en el acceso y desarrollo profesional de mujeres y hombres.

En relación con la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral es aún desigual. La incorporación a dicho mercado por parte del colectivo femenino ha sido muy tardía y su participación es aún hoy menor que la del colectivo masculino.

La causa se encuentra en los roles atribuidos a las personas en función de su sexo en un modelo de sociedad patriarcal. Las mujeres han tenido como obligación prioritaria la realización del trabajo doméstico y las labores de cuidado de las personas dependientes y los hombres han estado en lo público, fuera del hogar y como sustento económico de la familia, participando en los ámbitos del empleo, la política y la economía.

En la actualidad, pese a los avances logrados en la incorporación de la mujer al trabajo productivo y remunerado, la situación dista de ser igual, puesto que las normas sociales siguen asignando a la mujer la responsabilidad fundamental del trabajo



doméstico y también en mayor medida, el del cuidado de las personas dependientes, hijos e hijas y personas mayores. La renuncia al trabajo o a parte de él para realizar estas labores sigue siendo una opción ejercida mayoritariamente por las mujeres. Las personas que hacen uso de los derechos encaminados a la conciliación de la vida laboral y familiar, como la excedencia o reducción de jornada, pertenecen en su inmensa mayoría al colectivo femenino. Esto se refleja claramente en las estadísticas relativas a las ayudas concedidas desde el extinto departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, asumidas en la nueva estructuración del Gobierno Vasco por parte del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, del que apenas el 5% de las personas beneficiarias son hombres.

Para lograr el diseño de un nuevo modelo de organización social, es necesario, en primer lugar, lograr la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados. Esta cuestión se concreta en el mundo laboral en que el colectivo masculino, aumente la utilización, hoy prácticamente marginal, de las licencias y permisos por paternidad y cuidado de personas dependientes.

Existe una desigualdad estructural entre hombres y mujeres que, unida a otros factores, sitúa a las mujeres en situación de especial vulnerabilidad y en ocasiones de discriminación múltiple.

**III. y IV - Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres o a contrarrestar la discriminación de las mujeres o paliar problemáticas específicas de las mujeres que se contemplan en los distintos programas del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.**

**Programa: 3111 ESTRUCTURA Y APOYO**

Responsable: DIRECTOR DE GABINETE Y DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO

Objetivo: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Acción: Reuniones del Grupo de trabajo departamental de igualdad

Indicador: 11 reuniones

Acción: Reuniones del Grupo Técnico Interdepartamental

Indicador: 11 reuniones

Acción : Ejecución y cumplimentación de acciones previstas en el Plan de Igualdad del Departamento

Acción: Informes de impacto de género.

Indicador: 30 informes.

Acción: Circulares y comunicaciones

Indicador: 10 circulares y comunicaciones

Cuantía: 50.000 € ( Unidad de Igualdad)

**Programa: 1312 COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

Responsable: DIRECTOR DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Objetivo: PROFUNDIZAR EL IMPACTO Y LA COORDINACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción: Apoyo a las acciones de cooperación en África sub-sahariana

Indicador: Cuota mínima para acciones cuyo sujeto son organizaciones de mujeres.

Indicador: Se destina un 10% de la dotación global de los distintos instrumentos destinados a acciones en el sur a acciones emprendidas por organizaciones de mujeres o destinadas estrictamente a mujeres o a proyectos que incidan positivamente sobre la situación y posición de las mujeres, transformando las relaciones de género.

Cuantía: 5.005.067

Objetivo: PROPICIAR PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Acción: Orden de ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

Indicador: Número de entidades que solicitan ayudas: 8

Indicador: Número de ayudas concedidas: 6

Indicador: Evaluación e informe de revisión de instrumento: 1

Cuantía: 140.000 €.

Acción: Orden de ayudas de formación pro-equidad de género.

Cuantía: 290.000 €

Acción: Convenio con Fundación Ecuatoriana de Estudios para incidencias sobre igualdad.

Cuantía: 86.379 €

Acción: Preparación de una jornada de género en relación con alguna sectorial, dirigida a las ONGD: 1

Acción: Análisis de los distintos instrumentos de cooperación desde la perspectiva de género: 3

El Fondo de Cooperación y Ayuda al Desarrollo, FOCAD, es el principal instrumento a través del cual se canalizan las iniciativas de solidaridad internacional y de cooperación pública que se realizan desde Euskadi. Esta convocatoria, se publica anualmente y las cantidades asignadas a este Fondo son fijadas por el Consejo Vasco de Finanzas y mediante los correspondientes Decretos y Órdenes se regulan y convocan las diferentes ayudas que se concederán cada año.

En el ámbito de los programas y proyectos que se vayan a financiar, se garantizará una reserva de un 10% de los fondos de ambas convocatorias para iniciativas cuya población sujeto sean mujeres y tengan como objeto la contribución a la equidad de género. Se trata de la consolidación de una estrategia que se viene impulsando en los

últimos ejercicios y que incorpora el enfoque de género entendiendo que la igualdad de género es consustancial al desarrollo.

En el mismo sentido pero orientado al fortalecimiento de los agentes de la cooperación; a través del Decreto 197/2008 se regulan ayudas a entidades para promover Procesos de Cambio Organizacional Pro-Equidad de Género y que tendrá su segunda convocatoria en 2010. Estas ayudas están dirigidas a ONGD vascas para la formulación e implementación de políticas institucionales de género.

Para visibilizar estos procesos se prevé la realización de una Jornada de Sensibilización relativa a la vinculación entre género y cooperación.

## **PROGRAMA: 3123 SERVICIOS SOCIALES**

Responsable: DIRECTOR DE SERVICIOS SOCIALES Y DIRECTORA DE DROGODEPENDENCIAS

El programa de la Dirección de Servicios Sociales está estrechamente ligado al desarrollo y fortalecimiento del Sistema Público de Servicios Sociales, como pilar fundamental del Estado de Bienestar.

El trabajo de la Dirección de Servicios Sociales verá reforzado con la interrelación con el resto de Direcciones de la Viceconsejería de Asuntos Sociales, con objeto de incorporar en los criterios de trabajo de esta Dirección, las orientaciones encaminadas a la atención de situaciones de especial vulnerabilidad, en el marco de la política general de los Servicios Sociales, y en especial lo referido a las drogodependencias, la inmigración, la infancia y la adolescencia.

La incorporación de la política de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la actuaciones de la Dirección de Servicios Sociales y la articulación y promoción de

servicios dirigidos a las mujeres víctimas de la violencia de género, identifica a Emakunde y a la Dirección contra la Violencia de Género, como otros dos referentes destacados de esta Dirección con los que durante el año 2010 se reforzará la coordinación.

El marco competencial establece que la Dirección de Servicios Sociales, es el referente administrativo que se encarga de la planificación general de los Servicios Sociales en la CAPV, la coordinación interinstitucional y con las Entidades Sociales, la ordenación de los servicios sociales para su adecuado funcionamiento, la observación y el seguimiento de la situación de los servicios sociales, y con objeto de dar cumplimiento a este mandato se propone un importante calendario de desarrollo normativo durante el ejercicio 2010. El ámbito normativo de referencia para la Dirección de Servicios Sociales está constituido fundamentalmente por la Ley 12/2008 de Servicios Sociales y la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia. Además de estos dos textos legislativos, la Ley de Mediación Familiar y la Ley de Adopción son los otros dos pilares normativos que enmarcan el trabajo de la Dirección.

En la Dirección de Servicios Sociales destacar una cuantía extractada de las transferencias y subvenciones, teniendo en cuenta los puntos de encuentro y los servicios de mediación.

Cuantía: 1.019.500 €

#### **PROGRAMA: 3123 SERVICIOS SOCIALES**

Responsable: DIRECTORA DE DROGODEPENDENCIAS

Objetivo: PROPICIAR LA COLABORACIÓN Y COHERENCIA EN LAS ACCIONES A DESARROLLAR A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE LAS INSTITUCIONES, ORGANIZACIONES Y EQUIPOS TÉCNICOS.

Acción: Participación en los Planes de Intervención de otros servicios en la C.A.V: Plan de Acción Positiva para las Mujeres, Plan Joven y Plan Gitano.

Dentro de los Programas de prevención y reducción de daños y en la medida en que se dirigen a mujeres drogodependientes, de los programas directos y ayudas, se destina una cuantía de : 529.644 €

### **PROGRAMA : 3124 POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA**

Responsable: DIRECTORA DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

Objetivo: POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

Acción: Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Indicador: Excedencias parentales por cuidado de hijos/as 7.500

Indicador: Reducciones de jornada por cuidado de hijos/as. 34.600

Indicador: Excedencias y Reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes. 2.200

Indicador: Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años: 4.700

Acción: Extender todas las anteriores medidas de conciliación a los trabajadores autónomos, cuando se produzca el desarrollo reglamentario del Estatuto del Trabajo Autónomo

Sin indicador

Acción: Ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años. 4.700

**Objetivo: PROMOVER LA LIBERTAD E IGUALDAD REALES Y EFECTIVAS EN EL TERRENO DE LAS OPCIONES AFECTIVO-SEXUALES**

**Acción:** Replantear, modificar y relanzar iniciativas en vigor.

**Indicador:** Colaboración en la celebración del Día de 28 J -Día internacional de los derechos de los gays, lesbianas y transexuales 1

**Cuantía:** 5.000 €

La misión de la Dirección de Política Familiar y Comunitaria es la coordinación, ordenación y potenciación de un sistema coherente que promocióne, apoye y proteja a las familias como elementos clave de nuestra sociedad, partiendo de la pluralidad de modelos de familias existentes y del respeto a la autonomía, igualdad y desarrollo de todos sus miembros, y a fin de favorecer las funciones que desempeña en nuestra sociedad.

Siguiendo el mandato de la recién aprobada Ley 13/2008 de Apoyo a las familias, las competencias en materia de Política Familiar que ostenta el Gobierno Vasco y la vocación comunitaria de esta dirección se entiende la política familiar desde una doble vertiente: la de mantener y potenciar medidas y actuaciones directas a las familias y la de hacer que el enfoque familiar cale en los diferentes sistemas existentes (Educación, Sanidad, Vivienda, Hacienda, Justicia, Cultura, Servicios Sociales etc.) de forma que las familias vean reforzada y potenciada desde cada uno de esos sistemas la función capital que cumplen en nuestra sociedad.

Así entre los objetivos de trabajo para el año 2010, destacar las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a la promoción de la libertad e igualdad reales y efectivas en el terreno de las opciones afectivo-sexuales y con el fin de trabajar por la normalización e igualdad de oportunidades de las personas cuyas opciones sexuales supongan discriminación



gays, lesbianas, transexuales y bisexuales y a fin de erradicar las distintas expresiones de homofobia en los ámbitos social, cultural, legal, educativo y laboral, se pretende trabajar en la continuación del proceso participativo iniciado en noviembre de 2009, en el que tomen parte todas las entidades representativas de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales para elaborar una agenda política sobre libertad y diversidad afectivo-sexual en la Comunidad Autónoma del País Vasco, replantear el servicio Berdindu así como las subvenciones y participación en la Campaña del 28J, día internacional de los derechos de gays, lesbianas y transexuales.

#### **PROGRAMA 3211 EMPLEO**

Responsable: DIRECTOR DE EMPLEO Y FORMACION  
PLANES DE EMPLEO GENERALES Y SECTORIALES

Una de las herramientas, fruto de la iniciativa y el esfuerzo de anteriores gobiernos, con las que contaremos para la planificación, coordinación institucional, supervisión y evaluación del logro de sus objetivos, es el Plan de Empleo 2007-2010. Es necesario, sin embargo, su revisión por el agravamiento de la crisis económica respecto de la situación en que fue concebido y proyectado, con el objetivo de ajustar y revitalizar algunos de sus objetivos originales, y promover nuevas actuaciones orientadas a promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad mediante la inversión en capital humano y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo, y desarrollar medidas específicas para los colectivos con características y necesidades especiales

A partir del diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado, y alineándose con las políticas de empleo así como en coherencia con las prioridades que se establecen en la Estrategia Europea por el Empleo, los ejes estratégicos que estructuran el Plan de Empleo 2007-2010 son los siguientes, hay que destacar que de los 9 ejes en los que está el Plan dividido tenemos:

Eje I: Incrementar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, removiendo los obstáculos y favoreciendo su adaptación, para lograr un empleo femenino de calidad.

Para el objetivo 4 **FOMENTAR LA CONTRATACIÓN LABORAL** se crearán los instrumentos que faciliten la inserción laboral con apoyos directos a la contratación, a fin de remover los obstáculos que impiden que los colectivos de parados amenazados de exclusión se incorporen al mercado laboral, para ello se subvencionará la contratación de empleo de calidad realizada a los siguientes colectivos: mujeres, mujeres víctimas de maltrato doméstico, desempleados de mayor edad, jóvenes, personas con discapacidad, personas con enfermedad mental, parados de larga duración, el padre o la madre de una familia monoparental, víctimas de actos de terrorismo, personas que han finalizado su proceso de inserción socio laboral en una empresa de inserción, personas beneficiarias del ingreso mínimo de inserción o de las ayudas de emergencia social, personas extoxicómanas y las internas en centros penitenciarios cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo.

Se apoyará la contratación de desempleados para cubrir las jornadas liberadas por trabajadores que realicen actuaciones de conciliación de la vida laboral y familiar

Para el objetivo 5 **FOMENTAR LA CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES PROMOVIDAS POR DESEMPLEADOS CON ATENCION PRIORITARIA**, se incentivará la puesta en marcha de actividades económicas promovidas por personas desempleadas que pertenezcan a colectivos de difícil inserción laboral.

Para el objetivo 8 **SUPERVISAR ADECUADAMENTE LAS ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y RELACIONADAS CON LA FINANCIACIÓN DEL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL PERIODO 2007-2013.**

Todos los proyectos que son financiados dentro de dicho programa operativo deben de tener incluida la perspectiva de género.

### **3212 ECONOMÍA SOCIAL**

Responsable: DIRECTOR DE ECONOMÍA SOCIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO

Objetivo: AYUDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Acción: Constitución de empresas.

Nota: No aparece como específica para mujeres, pero en el caso de constitución de Cooperativas o Sociedades Laborales se concede el doble de la aportación realizada por las socias trabajadoras incorporadas con carácter indefinido(máximo 6.000 cada una con la condición de que en esa empresa las mujeres sean mayoría) . También se sigue ese criterio en el caso de víctimas de violencia de género.

### **PROGRAMA: 3231 FORMACIÓN**

Responsable: DIRECTOR DE EMPLEO Y FORMACIÓN

DIRECTORA DE INNOVACIÓN SOCIOLABORAL.

El compromiso de la Dirección de Empleo y Formación en coherencia con las prioridades que se establecen en la Estrategia Europea por el Empleo, es defender y fomentar el empleo desarrollando estrategias que ayuden a superar la actual coyuntura económica de grave crisis. Invertir en la formación de las personas y mejorar la calidad de los empleos son dos de las claves para la superación de la crisis. Se promoverá un modelo integral provisto a lo largo de toda la vida profesional, con el empleo como eje vertebrador para favorecer el desarrollo personal, implicando a todos los sistemas de formación ocupacional y continua acercándolos a las necesidades de las empresas.

Los colectivos prioritarios a la hora de participar en las acciones formativas serán aquellos que tienen mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el

mercado de trabajo: mujeres, personas mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas afectadas o víctimas de terrorismo o de violencia de género, trabajadores y trabajadoras de baja cualificación.

La Dirección de Innovación Sociolaboral interviene en dos ámbitos muy sensibles y castigados por la crisis económica, como son el campo de lo social y del empleo..

La Dirección tendrá como objetivos planificar desde la innovación, siendo algunas de las actuaciones a realizar: introducir en la agenda del ámbito laboral las nuevas cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento y el apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Se marca como objetivo prioritario avanzar en la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, atendiendo a la discriminación de mujeres, discapacitados, personas en exclusión y apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género para posibilitarles el mantenimiento del empleo y su inserción sociolaboral.

Avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar e impulsar nuevas formas de organización de los tiempos de trabajo.

**OBJETIVO: FORMACION OCUPACIONAL DE PERSONAS EN DESEMPLEO EN SENTIDO AMPLIO E INACTIVAS POTENCIALMENTE ACTIVAS.**

Actuación: Acuerdos de colaboración con Municipios, Agencias de Desarrollo y centros de formación públicos y privados, para el desarrollo de acciones de cualificación profesional (teórico-prácticas, aprendizaje en puesto de trabajo, empleo-formación) destinadas a personas amenazadas de exclusión social, mujeres con dificultades de integración laboral, personas con discapacidad, desempleados/as de larga duración, etc

Indicador: Personas en formación 15.000 (se desconoce con exactitud cuantas serán mujeres, o mujeres con problemáticas añadidas o que sufren discriminación múltiple).

**OBJETIVO: INVESTIGACION**

Acción: Realización de estudios, análisis e informes, que ayuden y favorezcan la toma de decisiones para abrir nuevas vías en el campo del trabajo, el empleo y la formación.

Uno de los ámbitos de investigación será:

- Sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Indicador: Realización de algún estudio, análisis o informe sobre esta materia.

OBJETIVO: ACTUACIONES Y EXPERIENCIAS DE INNOVACION SOCIOLABORAL

Acción: Subvenciones a la realización de actuaciones, programas experimentales y proyectos innovadores en el ámbito del trabajo, empleo y la formación.

Para Programas novedosos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

**V.- Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes en materia de política de igualdad, tales como acciones, proyectos del departamento pero que no aparece reflejados de manera concreta en las memorias.**

Es importante señalar que muchas de las acciones que el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales realiza en materia de igualdad por parte de todas sus direcciones y que se incluyen en los documentos programáticos de igualdad no tienen un reflejo específico en partidas presupuestarias diferenciadas dentro de los objetivos y acciones de los diferentes programas de las memorias presupuestarias. En algunos casos aparecen reflejadas en la explicación de cada programa o bien en la memoria general del Departamento. Es un compromiso del Departamento y se alude a esta política de género en la memoria genérica del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Así es importante destacar:

## **ASUNTOS SOCIALES**

Son cuatro las líneas maestras que permiten enmarcar nuestra política pública en el próximo año, algunas claramente engarzadas con las políticas de igualdad:

**Promoción del enfoque familiar, comunitario, intergeneracional y de género en las políticas sociales.**

Cuando hablamos de política familiar no pensamos ni única ni principalmente en la entrega de ayudas económicas a las familias.

En cualquier caso, como decíamos, más allá de aportar ayudas económicas para las familias con hijas e hijos o que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, entendemos que uno de los mayores retos de las políticas sociales y, en general, de las políticas públicas en este momento es, justamente, la incorporación de un enfoque familiar, comunitario, intergeneracional y de género, es decir, el rediseño de las políticas de modo que favorezcan unas relaciones interpersonales satisfactorias de reciprocidad y de igualdad en el ámbito familiar y comunitario.

Los poderes públicos no pueden dar por descontado que (fundamentalmente) las mujeres, en el ámbito privado, van a seguir aportando, de forma invisible y gratuita, los apoyos y cuidados que ofrecían en ese modelo tradicional de vida familiar y comunitaria. Por ello el reto de todas las políticas públicas, desde un punto de vista integral y transversal, es facilitar a las personas la construcción y desarrollo de aquellos lazos familiares y comunitarios que deseen, produciendo y compartiendo esos bienes relacionales que son tan valiosos para la cohesión social y la calidad de vida de todas las personas.

Por ello vamos a apostar claramente por una ordenación y desarrollo del territorio, las infraestructuras y la vida pública y por unos servicios personales (educativos, sanitarios, sociales, de transporte...) que faciliten el ejercicio de la corresponsabilidad y la flexibilidad en la vida familiar y comunitaria, aliándonos con los movimientos feministas y otros movimientos sociales en labores de sensibilización a favor de la igualdad de género, la solidaridad intergeneracional y la protección de los miembros más vulnerables de las familias

Por otra parte queremos significarnos en la defensa activa de la libertad y la diversidad en lo relacionado con las opciones personales en materia de orientación sexual y vida familiar. Queremos abrirnos a una colaboración mucho más amplia que la mantenida hasta ahora con todos los colectivos de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales, compartiendo con ellos una agenda política y social y brindándoles apoyo para su labor.

Otra de las líneas maestras del Departamento,

**Gestión de la diversidad, atención integral e inclusión activa de los colectivos poblacionales en situación de mayor vulnerabilidad.** Se trata de una línea en clara relación con la situación de discriminación múltiple de algunos colectivos de mujeres.

Esto se manifiesta, por ejemplo, en el ámbito de las drogodependencias.

Otro ejemplo de colectivo humano en situación de vulnerabilidad es el de la población inmigrante. Desde nuestro Departamento, contando con la participación activa de las asociaciones y movimientos representativos de la población inmigrante, vamos a reforzar e impulsar la actividad de los diferentes programas en marcha que pretenden facilitar los procesos de acogida e integración de las personas inmigrantes y la observación y mejora de los procesos migratorios, desde claves de apertura a la diversidad y la interculturalidad, que consideramos enriquecedoras.

Vamos a tener una especial vigilancia e intervención en relación con situaciones de racismo, xenofobia y discriminación directa o indirecta que puedan afectar tanto a personas inmigrantes como a otras personas, como por ejemplo personas de la comunidad gitana, en el ámbito laboral, vecinal, administrativo... desde una defensa activa de la dignidad y los derechos humanos de todas las personas y desde un planteamiento de normalización y accesibilidad de todos los espacios y recursos para todas las personas.

## **TRABAJO E INNOVACIÓN SOCIOLABORAL**

Teniendo en cuenta que la innovación es uno de los objetivos prioritarios para avanzar en modelos de mayor sostenibilidad económica y social, se van a trabajar desde el área de Trabajo e Innovación Sociolaboral en dos ámbitos muy sensibles y castigados por la crisis económica, como son el campo de lo social y del empleo., atendiendo a su vez dos prioridades del Gobierno: a) políticas sociales innovadoras para mejorar la cohesión social mediante actuaciones innovadoras que apoyen a colectivos desfavorecidos y refuercen la igualdad de oportunidades para los mismos y b) proyectos y actuaciones innovadoras generadoras de empleo. Las actuaciones que se

desarrollen desde esta área tendrán carácter transversal, por lo que han de estar presentes en las líneas de actuación del resto de unidades directivas del Departamento, van a ir en la línea de promover y fomentar el trabajo autónomo y el emprendizaje; introducir en la agenda laboral las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento y el apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, y la salud laboral; el apoyo a la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario; así como proyectos generadores de empleo estable, de interés general y social, y el desarrollo e impulso a proyectos innovadores en nuevos yacimientos de empleo.

## **EMPLEO, FORMACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL**

A través del próximo Plan de Empleo y Formación se pretende intensificar el liderazgo del Departamento en la materia, impulsando nuevas medidas e instrumentos que contribuyan de manera efectiva a mejorar los niveles y la calidad del empleo y la capacidad de inclusión laboral de los colectivos con mayores dificultades, así como políticas orientadas a lograr una verdadera igualdad de género en el mercado laboral eliminando y/o en su caso disminuyendo las barreras que actualmente se presentan. Para ello, se personalizarán las políticas de empleo a través de la orientación laboral y la prescripción de acciones integradas (formación, empleo-formación, intermediación, prácticas laborales, ayudas a la contratación,...) y se dotará de prioridad a todas las medidas preventivas que traten de ayudar a las personas antes de que pierdan su empleo o cuanto antes sea posible. Así mismo, se promoverá una política de promoción empresarial, en particular en el ámbito del autoempleo. Todo ello en coordinación con otros agentes públicos y en interacción con el entorno local.

Una política de empleo y formación que, teniendo como referencia la Estrategia Europea, basada en la formación y la cualificación de las personas, atendiendo a las demandas del tejido empresarial, permita situar a Euskadi entre los países destacados en una sociedad del conocimiento, competitiva, cohesionada social y territorialmente, reduciendo los indicadores de temporalidad, potenciando el desarrollo de la modalidad de trabajo a tiempo parcial basado en la voluntad de las personas, y no en conceptos



de precariedad en el empleo. Un trabajo a tiempo parcial, que permita la más rápida incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo, sin renunciar por ello a continuar con la formación, y que permita también una mejor y mayor conciliación de la vida laboral y familiar que permita la integración de colectivos, principalmente mujeres, al mundo laboral.

En materia de Inclusión Social se recogen las actuaciones dirigidas al ejercicio -lo más pleno posible- de los derechos sociales, a través de la protección social de la ciudadanía, en general, y de los sectores sociales más empobrecidos y excluidos socialmente.

Tendrá como tarea principal la aplicación de medidas específicas, previstas en el Plan Interinstitucional de Inclusión Social y dirigidas a evitar o superar las situaciones de exclusión social, a paliar sus consecuencias y promover acciones eficaces para la inclusión social.

Por ello, junto a la aplicación de políticas generales y sectoriales es necesario que se actúe con medidas específicas dirigidas a luchar contra la exclusión. Éstas deben tratar de ofrecer soluciones a realidades muy distintas, con independencia de que el origen de las mismas sea el desempleo, las bajas pensiones, las situaciones de ruptura familiar, la pertenencia a minorías étnicas, la discapacidad, la drogodependencia o cualquier otra que acabe generando esta problemática, a menudo agravada, además, por el hecho de ser mujer.

Se trata de hacer efectivo un doble derecho, por un lado, a acceder a medios económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas de la vida y, por otro, el derecho a disfrutar de apoyos personalizados orientados a la inclusión social y laboral que se pretende enfatizar a través de nuevas medidas de políticas activas de inclusión. Para ello, se reforzarán e impulsarán las políticas activas de empleo específicamente destinadas a las personas en situación o riesgo de exclusión social que se han venido realizando hasta la fecha, junto a otras iniciativas innovadoras

dirigidas a mejorar la formación y empleabilidad de perceptores de la renta de garantía de ingresos.

**Fuentes para la elaboración de este documento:**

- *Memorias Presupuestarias 2010 del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.*
- *“Cifras sobre la situación de mujeres y hombres 2007” Emakunde.*
- *IV Plan de Igualdad de mujeres y hombres. Directrices VIII Legislatura.*
- *Observatorio Egailan, informe interno sobre situación 2009 situación de empleo por sexo.*
- *“ Encuesta pobreza y desigualdades sociales.2008”*
- *Ikuspegi: Panorámica Nº 29 Población extranjera en la CAPV 2009.*
- *Ikuspegi: Panorámica Febrero 2009- Género e Inmigración en la CAPV 2007.*
- *Euskadi y Drogas 2002-2003*
- *Dossier documental “Mujeres y consumo de drogas. 2003”*

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de octubre de 2009

Fdo: Mariví Portugal  
DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

**Anexo VI: DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, INNOVACION, COMERCIO Y  
TURISMO**



**INFORME DE EVALUACION DE  
IMPACTO DE GÉNERO EN EL  
PRESUPUESTO DE INDUSTRIA,  
INNOVACION, COMERCIO Y TURISMO**

## Situación actual de hombres y mujeres en el sector.

### Acceso a recursos

#### INDUSTRIA

Personal ocupado en la industria por sexo, actividad (A31) y territorio histórico. 2005-2006

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<b>Total Industria</b>	<b>249.696</b>	<b>250.862</b>	<b>49.673</b>	<b>49.443</b>	<b>103.107</b>	<b>103.715</b>	<b>96.916</b>	<b>97.704</b>
Hombres	204.158	203.026	41.474	40.739	84.497	84.042	78.187	78.245
Mujeres	45.538	47.836	8.199	8.704	18.610	19.673	18.729	19.459

Fecha 2 de Octubre de 2008. Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti\\_Personal\\_ocupado\\_de\\_la\\_industria\\_porsexo\\_actividad\\_A31\\_y\\_territorio\\_historico\\_2005-2006/tbl0004798\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html)

En 2005 el 18, 23 del personal ocupado en industria eran mujeres, el año siguiente tuvo un incremento del 1, 17%, alcanzando la tasa del 19,4% del personal ocupado.

¿Dónde? Básicamente en los sectores textil y del calzado.

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<b>6. Textil y confección</b>	<b>3.521</b>	<b>3.565</b>	<b>410</b>	<b>405</b>	<b>1.891</b>	<b>1.955</b>	<b>1.220</b>	<b>1.205</b>
Hombres	1.053	1.693	86	137	515	893	452	663
Mujeres	2.468	1.872	324	268	1.376	1.062	768	542
<b>7. Industria del cuero y calzado</b>	<b>275</b>	<b>268</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>115</b>	<b>110</b>	<b>95</b>	<b>94</b>
Hombres	129	126	36	37	46	45	47	44
Mujeres	146	142	29	27	69	65	48	50

Fecha 2 de Octubre de 2008. Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti\\_Personal\\_ocupado\\_de\\_la\\_industria\\_porsexo\\_actividad\\_A31\\_y\\_territorio\\_historico\\_2005-2006/tbl0004798\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html)

El resto de las áreas industriales son básicamente masculinas. Es preciso señalar la escasa incidencia de mujeres en ámbitos industriales ligados a la tradición industrial de la CAV y que conforman el panorama simbólico del concepto industria.

14. Metalurgia y artículos metálicos	85.823	86.899	16.689	16.849	36.844	37.279	32.290	32.771
Hombres	74.964	74.843	14.573	14.543	32.679	32.687	27.712	27.613
Mujeres	10.859	12.056	2.116	2.306	4.165	4.592	4.578	5.158
15. Maquinaria	33.023	33.141	3.644	3.604	9.093	9.088	20.286	20.449
Hombres	26.983	27.106	3.060	2.998	7.644	7.643	16.279	16.465
Mujeres	6.040	6.035	584	606	1.449	1.445	4.007	3.984
16. Material eléctrico	18.601	19.197	1.804	1.918	8.666	8.938	8.131	8.341
Hombres	14.055	14.592	1.437	1.462	6.838	7.180	5.780	5.950
Mujeres	4.546	4.605	367	456	1.828	1.758	2.351	2.391

Fecha 2 de Octubre de 2008. Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti\\_Personal\\_ocupado\\_de\\_la\\_industria\\_porsexo\\_actividad\\_A31\\_y\\_territorio\\_historico\\_2005-2006/tbl0004798\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004700/ti_Personal_ocupado_de_la_industria_porsexo_actividad_A31_y_territorio_historico_2005-2006/tbl0004798_c.html)

#### Personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales por sexo, cnae y territorio historico. 1999-2004

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004
<b>Total Profesionales y empresariales</b>	<b>66.318</b>	<b>87.150</b>	<b>9.225</b>	<b>11.944</b>	<b>38.441</b>	<b>51.081</b>	<b>18.652</b>	<b>24.125</b>
Hombres	37.011	46.896	5.182	6.330	21.540	27.675	10.289	12.891
Mujeres	29.307	40.254	4.043	5.614	16.901	23.406	8.363	11.234

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta de Servicios Profesionales y Empresariales

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti\\_Personal\\_ocupado\\_en\\_Servicios\\_Profesionales\\_y\\_Empresariales\\_porsexo\\_cnae\\_y\\_territorio\\_historico\\_1999-2004/tbl0004801\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti_Personal_ocupado_en_Servicios_Profesionales_y_Empresariales_porsexo_cnae_y_territorio_historico_1999-2004/tbl0004801_c.html)

El porcentaje de mujeres ocupado en 2004 ascendía al 46, 18 %.

Las mujeres son mayoría en áreas como Limpieza Industrial, Fotografía y Publicidad. Se igualan en el apartado Actividades Económicas y Estudios de mercado

**Personal ocupado en otros servicios por sexo, división CNAE y territorio historico. 1999-2004**

Otros Servicios: Actividades anexas a los transportes, a la intermediación financiera, al saneamiento público, actividades recreativas, culturales y deportivas, actividades diversas de servicios personales.

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	1999	2004	1999	2004	1999	2004	1999	2004
<b>Total Otros servicios</b>	<b>30.171</b>	<b>36.412</b>	<b>3.749</b>	<b>4.899</b>	<b>16.797</b>	<b>19.612</b>	<b>9.625</b>	<b>11.901</b>
<b>Hombres</b>	<b>15.902</b>	<b>17.673</b>	<b>1.914</b>	<b>2.259</b>	<b>9.105</b>	<b>9.511</b>	<b>4.883</b>	<b>5.903</b>
<b>Mujeres</b>	<b>14.269</b>	<b>18.739</b>	<b>1.835</b>	<b>2.640</b>	<b>7.692</b>	<b>10.101</b>	<b>4.742</b>	<b>5.998</b>

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta de Otros Servicios

**<http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti> Personal ocupado en otros servicios por sexo division CNAE y territorio historico 1999-2004/tbl0004802 c.html**

El porcentaje de mujeres ocupado en 1999 era del 47, 26%. Subió el 4,20% en 2004, alcanzando el 51, 46%.

En 2004

Las mujeres ocupan básicamente el nicho de “Actividades diversas de servicios personales” son el 82, 32 % de quienes trabajan en esta área. Y las mujeres que ocupan este nicho son el 48, 86 % de las mujeres que trabajan en “Otros servicios” Como nicho, Actividades diversas de servicios personales ocupa al 30, 54 % de las personas trabajadoras

El área de Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas proporciona trabajo al 41, 77 % de quienes lo hacen en Otros Servicios. Y son el 43, 89 % de las personas que trabajan en el área.



## INNOVACION

**Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.**  
Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo. 2007

	Total			Investigadores			Técnicos			Auxiliares		
	Total	H	M	Total	V	M	Total	V	M	Total	V	M
<b>Total</b>	<b>22.595</b>	<b>15.166</b>	<b>7.429</b>	<b>14.814</b>	<b>9.853</b>	<b>4.961</b>	<b>5.517</b>	<b>4.032</b>	<b>1.485</b>	<b>2.262</b>	<b>1.282</b>	<b>980</b>
Empr	14.927	10.764	4.163	8.073	5.798	2.275	5.076	3.796	1.280	1.776	1.171	605
Admon Pública	1.274	710	564	1.062	640	422	114	33	81	98	37	61
Ense- ñanza superior	6.394	3.692	2.702	5.679	3.415	2.264	327	203	124	388	74	314

Fecha 14 de Noviembre de 2008 Fuente: EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

[http://www.eustat.es/elementos/ele0005100/ti\\_Personal\\_por\\_sector\\_de\\_ejecucion\\_ocupacion\\_y\\_sexo\\_2007/tbl0005145\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0005100/ti_Personal_por_sector_de_ejecucion_ocupacion_y_sexo_2007/tbl0005145_c.html)

Las mujeres son el 32, 8 % del total de personas que trabajan en actividades relacionadas con la investigación científica y el desarrollo tecnológico, el 33, 4 % de las personas que investigan, 26, 91 % del personal técnico y el 4, 3 % del personal auxiliar

¿Y dónde lo hacen? En la Admón. pública, básicamente

	TOTAL	INVESTIGADORAS	TECNICAS	AUXILIARES
	32, 8%	33, 4 %	26, 91%	4, 3 %
<b>EMPRESAS</b>	<b>27, 88 %</b>	<b>28, 18 %</b>	<b>25, 21 %</b>	<b>34, 06 %</b>
ADMON PUBLICA	44, 97 %	39, 73 %	71, 05 %	75, 30 %
ENSEÑANZA SUPERIOR	42, 25	39, 86 %	37, 92 %	80, 92 %

Elaboración propia. Fuente Fecha 14 de Noviembre de 2008 Fuente: EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

[http://www.eustat.es/elementos/ele0005100/ti\\_Personal\\_por\\_sector\\_de\\_ejecucion\\_ocupacion\\_y\\_sexo\\_2007/tbl0005145\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0005100/ti_Personal_por_sector_de_ejecucion_ocupacion_y_sexo_2007/tbl0005145_c.html)

**Número de empresas y personal en I+D del sector TIC por territorio histórico y subsectores. 2006**

	Número de Empresas	Personal (1)			Investigadores (1)		
		Total	Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres
<b>Total I+D</b>		<b>13.065,3</b>	<b>4.178,9</b>	<b>32,0</b>	<b>8.145,0</b>	<b>2.766,3</b>	<b>34,0</b>
<b>Total sector empresarial I+D</b>	<b>1.192</b>	<b>9.765,4</b>	<b>2.684,0</b>	<b>27,5</b>	<b>5.304,0</b>	<b>1.524,7</b>	<b>28,7</b>
<b>Total Sector TIC</b>	<b>177</b>	<b>1.422,8</b>	<b>331,9</b>	<b>23,3</b>	<b>772,1</b>	<b>169,8</b>	<b>22,0</b>
<b>Territorio Histórico</b>							
-- Álava	22	110,4	26,0	23,6	54,1	9,7	17,9
-- Bizkaia	88	835,7	226,7	27,1	430,9	119,8	27,8
-- Gipuzkoa	67	476,7	79,2	16,6	287,1	40,3	14,0
<b>Sector TIC</b>							
<b>Industria</b>	<b>50</b>	<b>583,4</b>	<b>113,0</b>	<b>19,4</b>	<b>375,7</b>	<b>71,7</b>	<b>19,1</b>
<b>Servicios</b>	<b>127</b>	<b>839,4</b>	<b>218,9</b>	<b>26,1</b>	<b>396,4</b>	<b>98,1</b>	<b>24,7</b>

\* 1 E.D.P. : equivalencia a dedicación plena Unidad: número

Fecha 30 de Septiembre de 2008 Fuente: Eustat. El sector TIC

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004300/ti\\_Numero\\_de\\_empresas\\_y\\_personal\\_en\\_ID\\_del\\_sector\\_TIC\\_por\\_territorio\\_historico\\_y\\_subsectores\\_2006/tbl0004384\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004300/ti_Numero_de_empresas_y_personal_en_ID_del_sector_TIC_por_territorio_historico_y_subsectores_2006/tbl0004384_c.html)

## COMERCIO

**Personal ocupado en comercio y reparación por sexo, grupo CNAE y territorio historico. 2000-2005**

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
<b>Total Comercio y Reparación</b>	<b>113.113</b>	<b>132.396</b>	<b>16.235</b>	<b>19.500</b>	<b>60.128</b>	<b>70.176</b>	<b>36.750</b>	<b>42.720</b>
<b>Hombres</b>	<b>60.497</b>	<b>69.634</b>	<b>8.817</b>	<b>10.206</b>	<b>31.851</b>	<b>36.688</b>	<b>19.829</b>	<b>22.740</b>
<b>Mujeres</b>	<b>52.616</b>	<b>62.762</b>	<b>7.418</b>	<b>9.294</b>	<b>28.277</b>	<b>33.488</b>	<b>16.921</b>	<b>19.980</b>

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente EUSTAT

<http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti Personal ocupado en comercio y reparacion por sexo grupo CNAE y territorio historico 2000-2005/tbi0004803 c.html>

El porcentaje de mujeres ocupadas en Comercio y Reparación era en el año 2000 46, 51% y en 2005 47, 40%.

Las mujeres son mayoría en el comercio al por menor, los hombres las igualan cuando el comercio al por menor es de productos de segunda mano o no se realiza en establecimientos.

En el comercio al por mayor, las mujeres alcanzan un 41% en 2005 sólo en una categoría, Comercio al por mayor de materias primas agrarias y animales vivos.

## TURISMO

Relativo al área turismo, sector servicios, en 2004 el porcentaje de mujeres alcanzaba el 54, 9% del personal empleado en hostelería. Mientras que en 1999 era del 47, 6

### Personal ocupado en hosteleria por sexo, grupo CNAE y territorio historico. 1999-2004

	C.A. de Euskadi		Alava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004	1.999	2.004
<b>Total Hosteleria</b>	<b>41.998</b>	<b>47.656</b>	<b>5.832</b>	<b>6.808</b>	<b>21.292</b>	<b>24.290</b>	<b>14.874</b>	<b>16.558</b>
<b>Hombres</b>	<b>22.063</b>	<b>21.482</b>	<b>3.016</b>	<b>3.083</b>	<b>11.549</b>	<b>11.398</b>	<b>7.498</b>	<b>7.001</b>
<b>Mujeres</b>	<b>19.935</b>	<b>26.174</b>	<b>2.816</b>	<b>3.725</b>	<b>9.743</b>	<b>12.892</b>	<b>7.376</b>	<b>9.557</b>

Fecha 2 de Octubre de 2008 Fuente: EUSTAT. Encuesta económica del sector hostelero.

[http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti\\_Personal\\_ocupado\\_en\\_hosteleria\\_por\\_sexo\\_grupo\\_CNAE\\_y\\_territorio\\_historico\\_1999-2004/tbl0004800\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0004800/ti_Personal_ocupado_en_hosteleria_por_sexo_grupo_CNAE_y_territorio_historico_1999-2004/tbl0004800_c.html)

Los hombres son mayoría en el ámbito Establecimientos de Bebidas, en el resto de áreas las mujeres tienen mayor presencia.

El personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales en 1999 y 2004

Las mujeres en 2004 eran el 46, 18%, pero en 1999 eran el 47,46%

Son mayoría en el área de limpiezas industriales, Fotografía, Publicidad

## ACCESO A LOS RECURSOS: RENTAS

		Renta total	Renta del trabajo	Renta capital mobiliario	Renta capital inmobiliario	Renta de actividades	Transfe rencias	Renta disponible
<b>Varón</b>		<b>23.859</b>	<b>20.212</b>	<b>845</b>	<b>161</b>	<b>1.976</b>	<b>666</b>	<b>19.600</b>
<b>Mujer</b>		<b>16.833</b>	<b>14.128</b>	<b>654</b>	<b>165</b>	<b>1.163</b>	<b>723</b>	<b>14.230</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	y	14.716	9.583	646	127	3.455	905	12.626
Industria y energía	y	25.390	22.780	890	122	735	864	20.842
		17.077	14.769	778	180	532	819	14.392
Construcción		18.907	15.021	647	142	2.480	618	16.090
		17.033	14.314	818	280	935	687	14.379
Comercio, reparación, hostelería, transporte y comunicaciones	y	19.887	15.456	769	230	2.872	560	16.716
		13.076	9.615	603	193	1.951	713	11.417
Actividades financieras e inmobiliarias y servicios de empresas	e y a	31.384	25.656	1.354	215	3.671	488	24.695
		17.914	15.074	729	157	1.257	698	14.994
Otras actividades de servicios	de	27.370	24.249	717	128	1.815	461	22.040
		19.277	17.070	614	136	757	700	16.088

Fecha 29 de Octubre de 2007 Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar

<http://www.eustat.es/elementos/ele0002100/ti Renta personal media de la poblacion ocupada por sexo rama de actividad y tipo de renta euros 2003/tbl0002172 c.html>

Las mujeres tienen de media una renta total inferior en 7.000 euros a la de los hombres, y la renta media del trabajo se sitúa en 6.084 euros menos.

	Renta total	Renta trabajo	Renta disponible
Total	23. 859	20.212	19. 600
Hombres/ Mujeres	16. 883	14.128	14. 230
Agricultura, ganadería, sivilcutura y pesca	14.716 9.739	9.583 5.133	12.626 8.719
Industria y Energía	25. 390 17. 077	22. 780 14. 760	20. 842 14. 392
Construcción	18. 907 17.033	15. 025 14. 314	16.090 14.379
Comercio, reparación, hostelería, transporte y comunicaciones	19. 887 13. 076	15. 456 9. 615	16. 716 11. 417
Actividades financieras e inmobiliarias y servicios a empresas	31. 384 17. 914	25. 656 15.074	24. 695 14.994
Otras actividades de servicios	27.370 19.277	24.249 17.070	22.040 16.088

Creación propia , fuente Fecha 29 de Octubre de 2007 Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar

[http://www.eustat.es/elementos/ele0002100/ti\\_Renta\\_personal\\_media\\_de\\_la\\_poblacion\\_ocupada\\_porsexo\\_rama\\_de\\_actividad\\_y\\_tipo\\_de\\_renta\\_euros\\_2003/tbi0002172\\_c.html](http://www.eustat.es/elementos/ele0002100/ti_Renta_personal_media_de_la_poblacion_ocupada_porsexo_rama_de_actividad_y_tipo_de_renta_euros_2003/tbi0002172_c.html)

#### ACCESO A LOS AMBITOS DE TOMA DE DECISIONES

SINDICATOS	SECRETARIA GENERAL	COMITÉ EJECUTIVO	
ELA	0	4	25%
LAB	1	7	58%
UGT	0	2	33, 3%
CCOO	0	3	30, 3%

Datos tomados de Emakunde. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. (Pdf, 411 KB)

#### PRESIDENCIA Y JUNTA DIRECTIVA DE LAS PATRONALES VASCAS

	PRESIDENCIA	JUNTA DIRECTIVA	
CONFEBASK	0	2	6 %
CEBEK	0	2	6 %
ADEGI	0	3	20 %
SEA	0	2	6, 6 %

Datos tomados de Emakunde. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. (Pdf, 411 KB)

#### CAMARAS DE COMERCIO ( Noviembre 2008)

	GIPUZKOA	BIZKAIA	ARABA
PRESIDENCIA	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE
DIRECCION GENERAL	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE
SECRETARIA GENERAL	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE

Datos tomados de Emakunde. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. (Pdf, 411 KB)

PERSONAS EMPLEADORAS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA 2007

	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
CAV	28, 2	26, 2	73, 8
ARABA	1, 4	14, 3	78, 6
GIPUZKOA	13	23, 1	76, 9
BIZKAIA	13, 9	30, 2	69, 1

La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. (Pdf, 411 KB)

Los tres territorios cuentan con sendas Asociaciones de Mujeres Empresarias. La de Alava fue la primera en constituirse, 1993 con el objetivo de lograr una mayor representación de las empresarias en el tejido empresarial alavés. La siguió dos años más tarde las Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia y en Gipuzkoa. Se crea en 1998 la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Gipuzkoa. Ninguna tiene representación en Confebask.

**II. Explicar las desigualdades detectadas** teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento.

- Escasa presencia de mujeres en el ámbito laboral.
- Escasa presencia de mujeres en el ámbito de la industria y servicios afines.
- Baja cuantía de las rentas de trabajo obtenidas por las mujeres
- Escaso acceso a los puestos de decisión: organizaciones sindicales, patronales, Cámaras de Comercio
- Escasa presencia de mujeres empleadoras



### **III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento**

Las memorias presentadas no recogen la existencia de programas o proyectos cuyo objetivo sea promover la igualdad. Sin embargo, como en todos los Departamentos del Gobierno Vasco existe inserta en la Dirección de Servicios Generales una Unidad Administrativa de Igualdad, cuya existencia y tarea se han subsumido en la memoria general de la mencionada Dirección.

Programa. Estructura y Apoyo. Unidad Administrativa de Igualdad

Presupuesto 40.000 euros.

Este informe de Evaluación de Impacto de Género del Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo. No recoge ni visibiliza diversas acciones que se van llevar a cabo tanto en el Dpto, como en EVE, Basquetour y Spri y en las diversas entidades que estos tres últimos integran y/o coordinan, incluidos en los programas descritos en la memoria.

Entre ellas destacamos:

- Creación de herramientas de gestión de las políticas de igualdad.
- Mejora de los programas informáticos para la recogida de datos.
- Informes de evaluación de impacto de género en las nuevas normativas
- Introducción en los diversos convenios firmados por el Dpto. de las medidas generales de igualdad recogidas en la Ley 4/2005 y otras sectoriales.
- Acciones para transformar las imágenes estereotipadas de la industria



**Anexo VII: DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA  
EUSTAT**

## **SOLICITUD DE DATOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES**

### **I. Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito en el que afecta la política de su departamento**

Las funciones que le competen al departamento de Economía y Hacienda están dirigidas a la dirección y coordinación de la planificación económica a medio plazo del Gobierno y aquellas que derivan para esta Administración en lo que atañe al Concierto Económico, Cupo al Estado y Aportaciones de los Territorios Históricos. En este apartado se introducen cuestiones cualitativas a la visión macroeconómica desde la perspectiva de género. Además se incluyen datos cuantitativos relativos al trabajo reproductivo. Ya que éste es un ámbito en el que puede influir de manera predominante el desarrollo de la política sectorial de este departamento.

#### **I.a. Análisis cualitativo**

La preocupación por el género representa una dimensión clave en la aproximación a la gestión macroeconómica de cualquier nación. El contexto en el que operan las políticas macroeconómicas está determinado por un conjunto completo de relaciones sociales y económicas. La relevancia de las diferencias de género a la hora de conformar y sostener dichas relaciones es innegable. Esto es, las estructuras e instituciones asociadas a los sistemas capitalistas avanzados incorporan una gama de normas sociales y culturales que sirven para influir y determinar la conducta individual. Tales normas están afectadas por el género en el sentido de que tienen consecuencias diferenciales para hombres y mujeres. Las elecciones individuales de agentes económicos "racionales" están constreñidas efectivamente por un conjunto dado de roles, responsabilidades y expectativas determinadas estructuralmente. La política macroeconómica que parece neutral al género es en esencia ciega o insensible al factor género, en la medida en que deja de tener en cuenta las causas subyacentes y las consecuencias de la naturaleza estructural de las desigualdades basadas en el género. El género, por tanto, importa a la hora de determinar los resultados y el impacto de toda la política económica y debería pues ser considerado como una característica fundamental del análisis macroeconómico

Además, la práctica de la gestión macroeconómica "dura" lleva a una serie de resultados que van más allá de los parámetros estrictamente definidos como criterios económicos. Por ejemplo, las políticas dirigidas a reducir la carga financiera del Estado generalmente implicarán o bien una transferencia de la responsabilidad por la producción de ciertos bienes y servicios del sector público al privado, o una reducción absoluta en los recursos asignados a un área particular de provisión pública. Evaluar la efectividad de tales políticas desde una perspectiva que se concentra en indicadores basados en el mercado implicaría examinar cambios en el gasto público, niveles de producción y precio. Aunque los criterios basados en el mercado son cruciales para los procesos de evaluación de políticas, la práctica de darles la máxima prioridad resulta muy limitante a la hora de evaluar las políticas.

Las consecuencias distributivas de las medidas fiscales deflacionarias combinadas con una estrategia de promover lo privado sobre lo público tiene un impacto en la actuación económica general, y por tanto debe ser una característica integral de cualquier análisis político. Además, los bienes públicos mismos son una respuesta a un fallo identificado de mercado y los cambios en la naturaleza de tal provisión deberían evaluarse con referencia a cualquier tercera parte o efectos en cadena que puedan darse.

Estos efectos tienden a ser relevantes al género en la medida en que el cambio de lo público a lo privado tiene efectos devastadores para el funcionamiento de la economía doméstica o de los hogares. Mucho de lo que tiene lugar en las economías domésticas es no remunerado y por tanto "invisible" con criterios basados en el mercado. No obstante, esta actividad no remunerada, primariamente llevada a cabo por las mujeres, es crucial para el funcionamiento eficiente de las economías basadas en el mercado organizadas en torno a los principios y estructuras del desarrollo capitalista. La actividad de producción y consumo que tiene lugar dentro de la economía doméstica puede ser "invisible" en las cuentas nacionales, pero tal actividad juega un papel importante en determinar niveles agregados de producción y consumo.

Analizar el impacto de la política fiscal a un nivel macro debería incluir un examen de los patrones de distribución tanto dentro como a través de los hogares. También debería ser relevante la evaluación del impacto de un mejor acceso al mercado de trabajo formal en actividades de consumo y producción de la economía no remunerada o doméstica. Finalmente, es igualmente pertinente una evaluación del modo en que los patrones de reproducción social se ven afectados por un proceso de reestructuración económica que transfiere costes de la economía formal pagada a la economía no remunerada de los hogares.

Valorar la política macroeconómica en ese marco serviría para incorporar una gama de resultados socialmente relevantes en el proceso político y facilitaría una aproximación más inclusiva a la gestión macroeconómica.

Además, dada la naturaleza de tales resultados sociales, pensar en las políticas de esta manera serviría para identificar el género como la primera variable influyente en la determinación de los resultados ligados a las políticas. Reconocer la interdependencia de las economías pagadas y no pagadas en valorar la realización de los sistemas económicos nacionales introduciría efectivamente una perspectiva de género en la práctica de la gestión económica, garantizando así que se toman en cuenta los efectos de cualquier política fiscal basados en las desigualdades de género, tanto en los impactos de eficiencia como de equidad.

(Fuente: extractado de Presupuestos Sensibles al Género de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Dra. Ailsa McKay y Dra. Rona Fitzgerald)

#### **I.b. Análisis cuantitativo**

El informe Cifras sobre la "Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007" elaborado por Emakunde define el trabajo doméstico o reproductivo como *"la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para la satisfacción de las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros"*.

Tal y como señala el IV Plan de Igualdad de Mujeres Y Hombres de la CAPV resulta esencial comenzar a cuantificar este trabajo reproductivo dado que su reparto entre mujeres y hombres sigue sin ser equitativo y éste desequilibrio genera un acceso desigual a los recursos sociales (prestaciones contributivas, etc..) económicos (ingresos, empleo, renta, etc..), de tiempo, etc... De hecho uno de los objetivos de dicho Plan y en el que precisamente se encuentra implicado el extinto departamento de Hacienda y Administración Pública señala que se debe "Incorporar sistemáticamente en los análisis de la estructura económica y social los datos relativos al valor económico del trabajo doméstico y de cuidados, presentándolos siempre en sus interrelaciones con el ámbito productivo, es decir, sumando el tiempo de trabajo reproductivo y el dedicado al trabajo productivo" ( Eje Conciliación, área Trabajo, programa C.1. OBJETIVO C1.1) (IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura).

En relación a los datos estadísticos la división del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el informe cifras 2007 de Emakunde nos remite a los últimos datos referentes al 2003.

En cuanto a la cuantificación del trabajo productivo, los datos de las Cuenta Satélite Vasca señalan que el Valor Añadido Bruto aportado por la producción doméstica no incluida en el PIB de la economía vasca supuso un 32,8% sobre el mismo en 2003.

En la misma encuesta se afirma que en la Comunidad Autónoma de Euskadi las mujeres soportan más del 70% de la producción doméstica tanto en las funciones de proporcionar cuidado y educación como en la de proporcionar comida o ropa.

En lo correspondiente a la división del reparto de tareas la proporción de alojamiento (gestión, limpieza, mantenimiento, compra de bienes de uso duradero...) los hombres representan el 31.33% frente al 68.67% de las mujeres en el conjunto de la CAPV. El porcentaje superior de hombres dedicados a proporcionar alojamiento, por territorio histórico, lo encontramos en Gipuzkoa (40% frente al 60% de mujeres) y el inferior en Bizkaia, donde las mujeres representan el 74% y los hombres tan sólo un 26%.

Respecto a la proporción de cuidados y educación, podemos ver que también, es realizada en mayor medida por mujeres en el conjunto de la CAPV (un 29% de mujeres frente a un 71% de hombres dedicados tanto a cuidados y educación como a los trayectos hacia centros educativos) Por provincia vemos que es en Gipuzkoa donde un mayor número de mujeres realiza estas tareas (75%) y en Araba encontramos la mayor proporción de hombres dedicados a cuidados y educación en el hogar, del la CAPV (un 38%).

En cuanto a la proporción de comida vemos que es realizada por mujeres en mayor medida (78.77% sobre el conjunto de la CAPV) El porcentaje de hombres que prepara la comida y hace la compra diaria es bastante similar en las tres provincias vascas (oscilando entre el 20 y el 23%) La proporción de ropa

también sería realizada mayoritariamente por mujeres, puesto que en ninguna de las tres provincias el porcentaje de hombres dedicados a la compra de ropa y al trayecto a las tiendas, alcanza el 30%.

En esta línea a la pregunta de la encuesta de empleo (2005) del tiempo del Instituto Nacional de Estadística de si diariamente realizan actividades domésticas y de cuidado, las respuestas desagregadas por sexo vuelven a confirmar las diferencias en este ámbito. En la CAE el 93,4% de las mujeres confirman su dedicación diaria a las actividades reproductivas mientras que únicamente el 70,1% de los hombres lo hace (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

Esta desigualdad en el reparto de trabajo reproductivo, impacta en el mercado productivo, y repercute en una desigual posición de las mujeres respecto a los hombres en el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción, etc... en el mercado de trabajo.

Durante el año 2005 el Instituto Nacional de Estadística realizó un estudio entre las personas ocupadas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Una de las variables de medición fue el sistema de cuidado de los niños/as utilizado por las personas ocupadas. La misma reflejó una vez más que la conciliación de la vida laboral y familiar en lo que respecta al cuidado recae en la cónyuge en el caso de los hombres y que la situación inversa es menos habitual. Así, en Euskadi solamente el 8% de las mujeres ocupadas declara que es su cónyuge quién cuida de los/as niños/as mientras es un 40% de hombres los que declaran cubrir con su cónyuge el cuidado (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).

*El Informe de demanda de servicios sociales 2006* elaborado por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco analiza la situación de las personas cuidadoras. Preguntadas las personas cuidadoras sobre si han renunciado a una actividad ocupacional o social para atender a la tarea del cuidado, casi un 60% de los casos responde afirmativamente sin que exista importantes diferencias entre mujeres y hombres, sin embargo el grado de renuncia establece diferencias por género. Mientras un 12% de los hombres afirma la existencia de una renuncia completa en el caso de las mujeres es de casi el 30%. Teniendo en cuenta que el número de mujeres cuidadoras es considerablemente superior al de los hombres la incidencia del trabajo reproductivo sobre el productivo es relevante en el caso de las mujeres (Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2007. Emakunde).



**III. Detallar los objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres que se contemplan en los distintos programas que desarrolla cada departamento**

Programa: 6110 ESTRUCTURA Y APOYO

**Objetivo:** IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y EL V PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Acción 1. Coordinar y realizar la interlocución técnica entre Emakunde y el Departamento para la elaboración del V Plan de Igualdad de mujeres y Hombres.

1. nº de reuniones para reflexión y contraste sobre el V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV

Acción 2. Elaboración e implementación del Plan de igualdad de legislatura del Departamento así como la programación anual.

1. Documentos de planificación en materia de igualdad en el departamento.

Acción 3. Participación en el seguimiento y la evaluación anual de los planes de Igualdad del Gobierno Vasco y de las programaciones departamentales.

1. "Informe de Seguimiento 2009"
2. Fichas y cuestionarios de evaluación de la UPV.

Acción 4. Impulso y comunicación sobre el plan de formación en igualdad- Ivap- Emakunde en el departamento .

1. Nº de personas del departamento que han asistido a cursos del Plan Formativo de Igualdad de GV (2008-18)

Acción 5. Impulso y asesoramiento en materia de inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos

1. Operaciones estadísticas adecuadas

2. Nº de asesoramientos en materia de informes de impacto de género
3. Nº de asesoramientos en materia de lenguaje e imágenes inclusivas
4. Nº de asesoramientos en materia de subvenciones, ayudas, contrataciones
5. nº de reuniones con el Grupo Técnico Departamental

Acción 4. Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en igualdad del GV

1. Nº de reuniones del GTI
2. Nº de reuniones de la Red de UAIs

Se adjuntan aquí los objetivos que contempla el programa del EUSTAT , por tratarse este de un organismo autónomo dependiente del Departamento de Economía y Hacienda.

Programa: 5513 OPERACIONES Y PUBLICACIONES ESTADÍSTICAS OFICIALES

Objetivo: PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA Y POTENCIACIÓN DE SU DIFUSIÓN Y USO.

Acción: Apartado de "Igualdad entre mujeres y hombres" en la web de Eustat.

**III. Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes del departamento en materia de política de igualdad y para la elaboración del informe de impacto de género sobre la Ley de los presupuestos Generales** (tales como, acciones, proyectos del departamento que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres o que contribuyan a dicho objetivo)..

Hay que señalar que el Departamento de Economía y Hacienda se ha creado recientemente, debido a la nueva configuración de Gobierno vasco. La creación de la unidad administrativa de igualdad es igualmente muy reciente, desde agosto de este mismo año, por lo que el impulso de la integración de la perspectiva de género en su política sectorial se prevé irá en progreso para el próximo año. Hay que destacar en este sentido que la política que desarrolla este departamento está muy orientada al control y seguimiento económico de la administración, y por tanto su aportación a las políticas de igualdad estará previsiblemente más encaminada a cumplir con las medidas generales previstas en la ley 4/2005 y establecer mecanismos de seguimiento para su cumplimiento por parte de otros departamentos en las áreas de: contratación, presupuestos, etc... que a la intervención en el ámbito social

**Anexo VIII: DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN  
TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA**

# **INFORME DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, AGRICULTURA Y PESCA PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CONJUNTO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES.**

## **I. DATOS RELATIVOS A LA SITUACIÓN ACTUAL DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR Y EN EL ÁMBITO EN EL QUE AFECTA LA POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO.**

A fin de aportar datos de análisis referentes a la situación actual de hombres y mujeres en el sector y en el ámbito que afecta la política de este Departamento, se adjunta un resumen del estudio realizado por IKT en 2008 sobre las mujeres en el entorno rural, así como datos de “Cifras 2006” en relación a la participación e información medioambiental.

### **RESUMEN DEL ESTUDIO “LAS MUJERES EN EL ENTORNO RURAL”**

#### **CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Vivienda y los núcleos familiares:

- Más de un 40% de las mujeres residentes en Bizkaia y Gipuzkoa viven fuera de un núcleo de población. Este porcentaje es alto, y se debe tener en cuenta a la hora de valorar los problemas de movilidad, participación en asociaciones o la demanda de determinados servicios. En Araba, la situación cambia, y únicamente un 8% de las mujeres viven fuera de un núcleo de población.
- El número de hogares en los que conviven tres generaciones no son los más habituales y destaca, por el contrario, el número de mujeres mayores de 65 años que viven solas: el 13% de todas ellas. Este dato pone de manifiesto la necesidad de dar respuesta a las situaciones de dependencia en el medio rural, cosa que, tal y como han puesto de manifiesto diversos estudios, debe hacerse desde una óptica rural, contemplando las especificidades del medio, tanto desde el punto de vista de su distribución sobre el territorio, como de otras peculiaridades que corresponden a su idiosincrasia, dado que casi un 25% de las mujeres mayores de 65 años que viven solas, lo hacen además fuera de núcleos de población, con el mayor aislamiento que ello supone.
- El número medio de hijos e hijas por mujer es de 1.71 (un poco por debajo de la media obtenida en el estudio realizado hace 4 años, pero superior al índice de fecundidad general de la CAE del año 2006). Tal y como ocurre con la atención a las personas mayores, también la atención a la infancia en los núcleos rurales, debe ser tenida muy en cuenta y enfocada desde el punto de vista de las especificidades del medio.

#### Procedencia

- En general el nivel de movilidad de la población rural es importante, y se acentúa en las generaciones más jóvenes (la movilidad se limita dentro de la CAE, es entre municipios vascos, generalmente).

#### Idioma

- En el conjunto del medio rural vasco, más de un 50% de la población utiliza el euskera, de forma exclusiva o combinándolo con el castellano, como lengua de comunicación habitual en el hogar, mientras que en el conjunto de la comunidad sólo lo hace un 25% (las diferencias son mucho más acentuadas en Bizkaia y en Gipuzkoa que en Araba, donde se trata de una diferencia poco significativa). Respecto a las diferencias entre los

distintos grupos de edad, subrayar que son las más jóvenes y las más mayores, las que en mayor porcentaje utilizan el euskera como lengua habitual de comunicación.

#### Formación

- Con respecto a los niveles de formación, se observan diferencias en función de la edad, pero no en función del sexo.
  - Por debajo de los 55 años el porcentaje de mujeres sin estudios es prácticamente inexistente (el 13% de las mujeres no tiene estudio, y de éstas, más de un 95% son mayores de 55 años).
  - Alto porcentaje de mujeres menores de 39 años (alrededor de un 40%) con formación universitaria finalizada o en curso.
  - En cuanto a la formación profesional agraria, únicamente un 1,5% de las mujeres rurales ha optado por estos estudios.

### UTILIZACIÓN DEL TIEMPO

#### Distribución del tiempo

- Una mujer dedica 62.7 horas semanales de trabajo, y 11.6 horas a si mismaS (tiempo de ocio), mientras las parejas de estas mujeres dedican 55.9 horas al trabajo y 17 a si mismos.
- La mujeres dedican un 81% de su tiempo semanal al trabajo, mientras que sus parejas dedican un 73%, englobando dentro del concepto de trabajo, trabajo remunerado, doméstico, y tareas de cuidado a menores u otros.
- Trabajo doméstico y las tareas de cuidado aparecen como una labor ejercida por mujeres, que le dedican más del doble de tiempo a la semana que sus parejas. Estas tareas ocupan el 56% del tiempo de las mujeres y el 27% del tiempo de los hombres.
- El trabajo fuera del hogar ocupa un 24% del tiempo de ellas y el 45% en el caso de sus parejas.

#### Trabajo remunerado:

- Entre las mujeres rurales menores de 65 años, un 62%, afirma realizar algún tipo de trabajo remunerado, frente al 77% de los hombres.
- La dedicación media es del 25% del tiempo semanal por parte de las mujeres, mientras que la dedicación media de sus parejas es del 45%
- Un 21% de las mujeres que tienen un empleo remunerado, realiza una jornada inferior a 30 horas (el porcentaje se incrementa, alcanzando un 31%, en el caso de las mujeres que tienen pareja) frente al 8% de sus parejas.
- El 44% de las mujeres que dicen realizar tareas en una explotación agraria, dicen a la vez no dedicar tiempo alguno al trabajo fuera de casa, por lo que las horas de la explotación se unen en muchos casos a las labores domésticas, incluso en explotaciones en las que la mayoría de ingresos proceden de esta actividad, y no solo en aquellas en las que la producción es para autoconsumo.

#### Trabajos domésticos

- Las labores del hogar resultan ser un trabajo mayoritariamente asumido por las mujeres. Dedicar mayor número de horas y asumen en mayor medida la responsabilidad y supervisión.
- Ellas dedican de media 30 horas semanales por solo 10 de sus parejas, además de que como reflejan otras encuestas, el concepto de trabajo doméstico puede variar en función del sexo.
- El 57% de todas las mujeres rurales, se declara responsable de estas tareas, y casi dos terceras partes dice tener la responsabilidad exclusiva.
- *Mujeres con pareja:* El 60% de estas mujeres es responsable de las tareas del hogar. Sólo un 23% de las mujeres que tienen pareja, habla de una responsabilidad compartida entre ella y su pareja.
- *cambio de pautas de comportamiento en cuanto a corresponsabilidad en las tareas del hogar:* Es en el grupo de las mujeres jóvenes (entre 26 y 39 años) y sus parejas: donde mayor es el porcentaje de mujeres, un 47% que comparten con sus parejas la

responsabilidad de los trabajos domésticos, pero también un 43% afirma que la responsabilidad es únicamente de las mujeres.

#### Tareas de cuidado a menores

- Los datos reflejan que el grado de corresponsabilidad en la pareja es mayor en lo que respecta al cuidado de hijas e hijos, que en lo relativo a los trabajos domésticos. Sin embargo, las diferencias siguen siendo significativas en este ámbito también.
- Existe una dedicación media al cuidado de menores de alrededor de 9 horas semanales por parte de las mujeres, 6 en el caso de sus parejas.
- Casi un 22% de las mujeres rurales tienen hijos e hijas menores de 13 años, y dedican una media de 36 horas semanales al cuidado de los mismos, sus parejas, alrededor de 18 horas. Sin embargo, más de la mitad de estas mujeres declara que ambos son responsables del cuidado de las y los menores, y en estos casos la dedicación horaria semanal de ellas aumenta hasta las 40 horas, mientras que la de sus parejas sube a 27 horas. Incluso en los casos en los que las mujeres hablan de corresponsabilidad en el cuidado a menores, la dedicación horaria de las mujeres es notablemente superior a la de sus parejas.
- *Situación de las mujeres mayores de 55 años:* el 21.78% dedica una parte de su tiempo a estas tareas, alcanzando una media de 32.74 horas semanales.

#### Tareas de cuidado a otras y otros

- Más de un 20% de las mujeres de entre 40 y 64 años, realizan alguna tarea de este tipo, dedicándole una media de 18 horas semanales. En el caso de sus parejas, alrededor de un 7% realizan este tipo de tareas, dedicando una media de 12 horas semanales.
- En los hogares en los que la mujer tiene más de 65 años, este tipo de cuidados se comparte únicamente en un 13%. En estos casos la media de dedicación semanal por parte de la mujer aumenta hasta 25 horas.
- Un 8.5% de mujeres declaran convivir con alguna persona en situación de dependencia, y más del 90% de las mismas son responsables del cuidado de estas personas, con una



dedicación media de 20 horas semanales, mientras que sus parejas únicamente dedican la mitad de ese tiempo.

- Estos resultados permiten comprender por qué los equipamientos estrella que las mujeres crearían son las ambulancias medicalizadas, seguidas por los centros de día.

#### Desplazamientos

- Más del 70% de las mujeres y sus parejas emplean tiempo en desplazarse, algo más de 3 horas semanales. No existen apenas diferencias por género.

#### Tiempo dedicado a sí misma

- Las mujeres dedican alrededor de un 16% de su tiempo a sí mismas, mientras que sus parejas dedican el 22%. La diferencia existente entre ambos, es la que las mujeres dedican a la tarea de cuidados, ya sea a menores o a otras personas.

### ACTIVIDAD PRINCIPAL: TRABAJO Y EMPLEO

#### Actividad, Ocupación y Desempleo

- El porcentaje de mujeres ocupadas (aquellas que realizan algún empleo remunerado) se sitúa en la CAE en el 59%, mientras que en el medio rural este porcentaje está siete puntos por debajo, situándose en un 62%.
- El porcentaje de paro se sitúa en un 6% en el caso de las mujeres frente a un 1.5% para sus parejas. Esta diferencia entre sexos, viene a confirmar que, al igual que en el medio urbano, en los pueblos pequeños las mujeres se han incorporado al mercado laboral en gran medida a través de la incorporación a situaciones de paro.

#### Características de los empleos remunerados.

- Empleo a tiempo parcial: el 21% de las mujeres que tienen un empleo remunerado lo tienen a tiempo parcial con la consiguiente merma en la generación de derechos. En el caso de sus parejas, el empleo a tiempo parcial se sitúa en el 3%. En el caso de las mujeres con pareja el porcentaje de empleo a tiempo parcial asciende al 31%

*En cuanto a las razones*: Casi un 35% declara que lo hace debido a que las tareas domésticas y de cuidado de las que son responsables no les dejan otra opción, un 20% lo hace porque no encuentra un trabajo a tiempo completo, y solamente un 28% afirma que es su opción. Se sigue perpetuando el rol de cuidadora y responsable de las tareas del hogar.

- Empleadas sin cotización: elevado porcentaje de trabajadoras que no cotizan a la seguridad social (12% de las mujeres). En términos generales las mujeres que tienen un empleo remunerado pero no cotizan a la seguridad social están casadas o con pareja, no tienen hijas o hijos, están empleadas a tiempo parcial y se consideran mayoritariamente “amas de casa”. Estas mujeres se inscriben dentro de la “economía informal”, lo que implica ausencia de protección social y falta de reconocimiento social. Este tipo de trabajo, el remunerado por cuenta ajena y sin contrato es solamente una parte del trabajo que realizan las mujeres y generalmente queda fuera de las estadísticas.
- Trabajo por cuenta ajena: Las mujeres trabajan mayoritariamente por cuenta ajena (75%) mientras que el porcentaje de sus parejas que trabajan de esta manera no supera el 42%
- Sectores de actividad: El 69% de las mujeres se dedican al sector servicios, el 19% a actividades relacionadas con el sector primario y el 13% a la industria. En el caso de los hombres se dedican al sector servicios en un 35%, en industria en un 35% y en un 14% a la agricultura.

<p>Mujeres cuya actividad principal tiene que ver con el trabajo reproductivo</p>
---

- La actividad principal no tiene porque coincidir con el empleo y si bien en el caso de los hombres suele ser así, para las mujeres la realidad es más compleja.
- La actividad principal del 37% del total de las mujeres es el trabajo doméstico y el cuidado en el propio hogar. Solamente el 1% de los hombres se encuentra en esta situación.

- Las diferencias por edades son importantes, a medida que aumenta la edad de las mujeres, aumenta también el porcentaje de mujeres que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado.

#### Actividad principal deseada por las mujeres

- Un 54% de las mujeres no quiere cambiar de actividad principal. Las que en menor medida quieren cambiar se dedican a actividades relacionados con el sector primario (vacuno, agroturismo y transformación de productos agroganaderos). Las que expresan mayor deseo de cambio, son aquellas que se encuentran en situación de desempleo.
- La edad es un factor determinante, cuanto más jóvenes mayor es la voluntad de cambio.

### DEDICACIÓN A LA AGRICULTURA

(Los municipios de la muestra comprenden el 46% de las explotaciones agrarias censadas y el 64% de las superficies de uso agrario).

Los datos que se han obtenido en este apartado son muy poco representativos. De 503 mujeres encuestadas, únicamente 46 obtienen todos o la mayoría de sus ingresos de la agricultura. No se puede generalizar con los datos obtenidos.

Sería muy conveniente e incluso necesario, realizar un estudio más a fondo sobre la realidad de las mujeres agrarias, dirigido específicamente a ellas.

#### Grados de vinculación:

- El porcentaje de mujeres cuya actividad principal es agrícola o está relacionada con la transformación de productos agrarios alcanza solamente el 19% de aquellas que realizan algún tipo de tarea agropecuaria.
- Del total de mujeres que realiza alguna tarea agrícola, el 56% tiene en casa una actividad de autoconsumo, el 20% pertenece a una familia que obtiene una pequeña parte de sus ingresos de la explotación y solamente el 24% a familias donde el total o la mayor parte de los ingresos previenen de la agricultura.

- Por edades también hay diferencias: de las mujeres mas jóvenes que mantienen alguna actividad agraria, el 77% vive en un hogar cuyos ingresos provienen mayoritariamente de dichas actividades. En el polo opuesto, solo el 20% de las mujeres mayores de 65 años que desarrollan alguna actividad agrícola se halla en esta situación.

#### Titularidad y cotitularidad

- la falta de protección social y de derechos ligados al empleo es especialmente acentuada en el caso del trabajo agropecuario de las mujeres, para quienes el reconocimiento de la titularidad y la cotitularidad y los derechos que éstas conllevan no ha resultado un camino fácil.
- Actualmente, el 26% de las mujeres con actividad agrícola, afirma ser titular de su explotación y un 16% cotitular. no especificar más, del informe también lo vamos a eliminar, ya que los datos referidos a agricultura no son muy representativos del sector.
- Sin tener en cuenta el régimen concreto (agrario, general o autónomos), el 74% de las mujeres titulares o cotitulares dicen “cotizar” a la seguridad social

#### Funcionamiento cotidiano y toma de decisiones:

- En las actividades de autoconsumo el funcionamiento diario de la explotación recae sobre las mujeres (de forma única o compartida) en el 63% de los casos. A medida que se incrementa la dimensión económica de la actividad, este porcentaje se reduce hasta alcanzar el 31% en el caso de los hogares cuyos ingresos proviene mayoritariamente de la actividad agropecuaria.
- Toma de decisiones: Ellas participan en un 61% en el caso de las explotaciones de autoconsumo y solamente en un 44% cuando se trata de explotaciones que suponen una parte importante de los ingresos familiares.

#### Procedencia de las mujeres agrarias

- El 83% de las mujeres que desarrollan alguna actividad agraria procede de una familia agraria. De las demás (las que no proceden de una familia agraria), un 32% proceden del medio rural y el resto del urbano.

#### Percepciones respecto a la situación del sector:

- La principal preocupación manifestada por las mujeres del sector, es la escasa rentabilidad de la actividad agraria, lo que junto con el nivel de exigencia de los horarios y las dificultades para coger vacaciones, hace que las y los jóvenes no se incorporen al sector, convirtiéndose esto en otro de las preocupaciones existentes, ya que sin relevo generacional el sector no tiene futuro
- Se defiende la actividad agraria como actividad básica para el mantenimiento de la vida rural.
- *Diversas soluciones aportadas para mejorar su rentabilidad:* transformación y comercialización directa de los productos agrarios manteniendo una calidad que sea su sello distintivo.

### LA VIDA EN EL MEDIO RURAL

#### Sociedad de la información

- En cuanto a la disponibilidad de equipamientos (ordenador, teléfono móvil e Internet) no puede decirse que exista brecha digital entre el mundo rural y el urbano. Únicamente el 10% de las mujeres dicen no disponer de ninguna de estas tecnologías.
- Tampoco existe brecha tecnológica en lo relativo al uso: de un 18% de usuarias habituales de Internet hace 4 años este porcentaje ha pasado a ser de un 36%
- Por edades sí hay diferencias significativas: Un 98% de las mujeres de más de 65 años no se ha conectado nunca frente al 77% de las de menos de 25 años.

#### Disponibilidad de equipamientos y servicios

- Los resultados muestran que las infraestructuras y servicios básicos necesarios para la vida diaria se encuentran habitualmente cerca de las ciudadanas del medio rural.
- Centros de salud: un 7% de la población no cuenta con este equipamiento en un ratio de 15 minutos.
- Transporte público (escolar o de autobuses de línea): Un 7% de la población declara tenerlo a más de 15 minutos de distancia.
- Las jóvenes piden guarderías y mejora de los autobuses de línea, y a partir de los 40 años son los centros de día y las ambulancias medicalizadas las que marcan las peticiones.

Ajuste equipamientos y servicios/usos
---------------------------------------

- Asistencia médica primaria: en la gran mayoría de los casos se acude al centro de salud ubicado en el propio pueblo.
- Compra habitual: Un 20% de quienes dicen tener ultramarinos en el núcleo hacen la compra fuera. La razón podría ser la variedad, la disponibilidad relativa de buenos precios y la sustitución de pequeñas compras diarias por hábitos de compra semanales y quincenales.
- Ocio: En el 54% de los casos se desarrolla en el propio núcleo. Las mujeres entre 15 y 39 años, son las que más salen a buscar el ocio fuera del pueblo.
- Hacer deporte o participar en asociaciones: en casi un 50% de los casos se hace en el pueblo.
- Formación y trabajo: Estas actividades suponen un nivel importante de desplazamientos. Sólo el 31% de las mujeres desarrolla su trabajo en el propio pueblo. Las actividades laborales cuyo desarrollo mayoritario se da en el propio núcleo están relacionadas con la producción agraria, pesquera, industria artesanal o turismo, pero también con el comercio y los servicios de atención y cuidado a personas mayores.
- Centro educativo: Su lugar de ubicación presenta diferencias lógicas en función del nivel educativo. En primaria la presencia de equipamientos en los núcleos a menos de 15 minutos es muy alta y su utilización es de un 87% (hay que mencionar un 25% de

mujeres en alava que tienen que desplazarse más lejos, lo cual puede deberse a su diferente geografía rural)

- Actividades extraescolares: En general los datos indican una preferencia por la realización de estas actividades lo más cerca posible del núcleo.
- Formación propia: se realiza mayoritariamente a más de 15 minutos del núcleo.

#### Coche y permiso de conducir

- El 65% de las mujeres cuenta con carné y la mayoría utiliza habitualmente un vehículo privado. La edad es un factor importante, ya que casi el 90% de las mujeres entre 26 y 54 años, conduce normalmente, porcentaje que se reduce al 14% en el caso de las mayores de 65 años.

#### Para que el pueblo prospere se demanda:

1º Acceso a la vivienda (el 40% de las mujeres, y de las jóvenes el 70%, también el 57% de las mujeres entre 55 a 64 años).

2º necesidad de facilitar la movilidad y mejorar el transporte público

3º Mejora de equipamientos y servicios sociales: guarderías, centros de día y residencias.

4º Mejora de la actividad social dentro del pueblo: necesidad de lugares de ocio...

Las demandas relacionadas con la actividad económica del pueblo son la creación de fábricas o talleres, más comercio e impulso de la actividad agraria.

La promoción de la actividad agraria se considera menos importante que hace 4 años (ha pasado de un 26% a un 4%) por lo que parece que lo agrario está perdiendo peso simbólico dentro del propio medio rural.

#### ASOCIACIONISMO, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

- Aproximadamente un tercio de las mujeres pertenecen a alguna asociación. Son mujeres de todas las edades, aunque las que más participan son las de entre 40 y 64 años.
- Las mujeres más jóvenes forman parte de asociaciones de mujeres y culturales, artísticas o musicales.
- Aquellas que tienen entre 26 y 39 años, toman parte además en asociaciones de padres y madres.
- A medida que se incrementa la edad toman peso las del entorno de la Iglesia (sobre todo en mayores de 65 años), deportivas y partidos políticos, además de las culturales.
- Como razones para no participar en las asociaciones se mencionan especialmente la falta de interés y la falta de tiempo.
- Participación en actividades de tiempo libre y cursos: Existe un interés muy alto. Se comprueba que una de las razones reales que afecta a la participación en cursos y actividades es tener personas dependientes a cargo (desciende hasta el 37%, 15 puntos por debajo de la media).

#### **FUTURO DEL PUEBLO**

- La valoración del futuro en los pueblos es en general positiva, y sobre todo, en muy pocos casos es negativa. Sin embargo, la agricultura, tradicionalmente ligada al medio rural se valora muy poco como alternativa de futuro.

#### **DATOS RELATIVOS A LA PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL (CIFRAS 2006)**

En el informe de “Cifras 2006 sobre la situación de las mujeres y hombres en Euskadi” se alude a la inexistencia de datos sobre la presencia de mujeres en la mitad de los casos estudiados (datos recogidos en el informe de “experiencias participativas”). Sin embargo, los resultados del análisis permiten dibujar un panorama aproximado y sobre todo, llama la atención sobre la



necesaria incorporación de las mujeres y de la perspectiva de género en la participación ciudadana. Así, sólo en una cuarta parte de las experiencias estudiadas la mujer supera el 50%, y en ningún caso superan el 75%.

En relación a la información que tienen mujeres y hombres de las políticas medioambientales, un dato significativo nos lo da la encuesta de “la ciudadanía de la CAPV y el Medio Ambiente” en la que los datos revelan que los hombres tienen mayor conocimiento que las mujeres sobre los programas medioambientales que se ponen en marcha desde las instituciones vascas (existe una diferencia de 6 puntos).

## 2. OBJETIVOS DIRIGIDOS A PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE CONTEMPLAN EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA CADA DEPARTAMENTO.

### PROGRAMA ESTRUCTURA Y APOYO.

**RESPONSABLES: DIRECCIÓN DE SERVICIOS/DIRECCIÓN DE GABINETE.**

Dentro de este programa se podrían destacar dos aspectos.

- Por una parte, aparece como uno de los objetivos dentro de este programa la “**Igualdad de Género**” en el que las acciones y los indicadores hacen referencia a las reuniones del GTD y del GTI, a la ejecución y cumplimentación de acciones previstas en el Plan de Igualdad Departamental, así como a los informes de impacto de género que se realicen en este sentido.
- Por otra parte, es necesario hacer referencia a la existencia de la propia **Unidad de Igualdad** como estrategia clave con una partida aproximada de **40.000€** (que no consta como tal, ya que se ubicaría dentro de los gastos de personal).

Por último decir, dentro de este programa, que están previstas acciones como puede ser el trabajo de la Comisión de las Mujeres Rurales en la revista Sustrai (en la que cada trimestre publican un artículo) o la organización del “Día Internacional de las Mujeres Rurales” (cuya

gestión y coste asume el Departamento) que aunque no aparecen como tal en el presupuesto son acciones que están enmarcadas en proyectos más generales pero, y sobre todo en el segundo caso citado, suponen un gasto importante (12000€ aproximadamente)

**PROGRAMA: AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL.**  
**RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE AGRICULTURA Y GANADERÍA/DIRECCIÓN DE DESARROLLO RURAL Y LITORAL.**

La memoria del mencionado programa, entre las actuaciones previstas cita *“la elaboración de un plan de acción positiva de la mujer rural que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral fomentando la implementación de políticas de género destinadas a sensibilizar a la población rural con gestión corresponsable del tiempo y en definitiva avanzar también en este campo en la igualdad real”*

Menciona también, al hilo de los esfuerzos por intensificar y ahondar en el esfuerzo por mantener la población del medio rural que *“en este sentido, se pretende profundizar en el sector de la vivienda, y en su orientación hacia las necesidades del joven y la mujer del medio rural, el de los servicios y desarrollo de los pueblos, etc”*

Es por ello, que dentro de este programa y bajo la denominación de **“Plan de la Mujer”** se ha creado una partida de aproximadamente **25200€**

Decir por último, que gran parte de las acciones y objetivos destinados a promover la igualdad de hombres y mujeres por parte del Departamento, y como ya se ha comentado anteriormente en el programa de “Estructura y Apoyo” se ubican dentro de partidas más generales por lo que, aunque se prevé un gasto en este sentido para el 2010, se trata de un gasto del que no se dispone de datos concretos al estar ubicado dentro de los diversos programas en partidas más generales.

**Anexo IX: DEPARTAMENTO DE INTERIOR**

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**

**PRESUPUESTOS 2010**

**DEPARTAMENTO DE INTERIOR**

**Vitoria-Gasteiz, a 15 de octubre de 2009**

**Estimada Sra:**

Adjunto remito con carácter provisional Informe de Impacto de Género correspondiente a los Presupuestos 20010 del Departamento de Interior elaborado siguiendo las directrices por Vd. indicadas en correo del pasado 7 de octubre.

Agradeciendo su atención

En Vitoria-Gasteiz a 15 de octubre de 2009

**Fdo. Iñaki CALONGE CRESPO**  
**DIRECTOR DE RÉGIMEN JURIDICO Y SERVICIOS**  
**DEL DEPARTAMENTO DE INTERIOR**

## **DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA**

### **1. ÁMBITO AL QUE AFECTA LA POLÍTICA DE INTERIOR**

La política del Departamento de Interior afecta fundamentalmente al ámbito de la violencia contra las mujeres, violencia que toma formas muy diversas (violencia física, violencia psíquica o violencia sexual) pero todas ellas representan riesgos para la salud y para la vida de éstas. Se trata de un problema social de gran relevancia que afecta a mujeres de todas las edades, situaciones económicas y nivel cultural. Tal y como recoge el IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE “es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad existente entre hombres y mujeres”.

Como ya se ha señalado en muchas ocasiones la aproximación al fenómeno de la violencia contra las mujeres a través de indicadores cuantitativos aun siendo

imprescindible, no consigue abarcar más de una pequeña parte de su incidencia real.

Según datos registrados por la Ertzaintza durante los años 2004 a 2008 en la C.A.E las victimizaciones de mujeres por violencia doméstica en este período aumentaron en un 61,8%, pasando de 2.704 a 4.375 y entre los meses de enero y agosto de 2009 se han contabilizado 2.584 victimizaciones de mujeres por violencia de género, un 3,44% más que en el mismo período de 2008, cifra que extrapolada a todo el año 2009 sería de 3.876, que representa una tasa de 3,52 por mil victimizaciones, inferior a la correspondiente a 2008.

## **2.- OBJETIVOS DIRIGIDOS A CONTRARRESTAR LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y PALIAR PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA EL DEPARTAMENTO DE INTERIOR.**

Los presupuestos del Departamento de Interior para 2010 recogen actividades entre cuyos objetivos se encuentran la atención a las víctimas de violencia de género y el de contrarrestar la discriminación de las mujeres.

De la trascendencia del primer objetivo para el Departamento de Interior puede dar idea la creación este año de la Dirección de Violencia de Género con un presupuesto de 1.304.795 € a los que habría que añadir otras cantidades contempladas en Estructura y Apoyo, Régimen Jurídico y Servicios, Academia de la Policía y Ertzaintza que pueden verse en páginas siguientes.

Con respecto al segundo objetivo, el de tratar de paliar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, las actuaciones a desarrollar por el Departamento de Interior corresponden a las Direcciones de Servicios y Régimen Jurídico y a la de Recursos Humanos.

A continuación y de acuerdo a lo solicitado se especifican:

- \* Nombre de programa en el que se enmarca el objetivo
- \* Tipo de medidas para alcanzar el objetivo
- \* Cuantía de las acciones para alcanzar el objetivo
- \* Indicadores de seguimiento y evaluación

De todo ello se concluye que asciende a 6.624.876 € la cuantía económica de las actuaciones previstas llevar a cabo por el Departamento de Interior durante 2010 con el objetivo de contrarrestar la discriminación de las mujeres y atender a las víctimas de violencia de género.



**PROGRAMA 2211 ESTRUCTURA Y APOYO**  
**PRESUPUESTO: 266.973.313 €**  
**RESPONSABLE O2 INTERIOR**  
**CONSEJERO Y VICECONSEJERO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

**1.- RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**  
**PRESUPUESTO: 1.304.795 €**

**OBJETIVOS**

**OBJETIVO 1: ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**  
**OBJETIVO 2: COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL**  
**OBJETIVO 3: INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ACTUACIONES OBJETIVO 1:**

a) Conversión de la Dirección de violencia de atención a las víctimas de violencia de género en ventanilla única del gobierno para las solicitudes en materia de violencia de género.

Cuantía económica: -

Indicador: -

b) Información y asesoramiento

Cuantía económica: -

Indicador: Nº de actuaciones

c) Llamadas atendidas en el teléfono gratuito 24 horas para mujeres víctimas de violencia de género

Cuantía económica: 297.795 €

Indicador: Nº de llamadas recibidas

d) Tramitación de los expedientes de las ayudas económicas

Cuantía económica: -

Indicador: N° de expedientes

e) Desarrollos legislativos

Cuantía económica: -

Indicador: N° de desarrollos

f) Subvenciones a entidades, asociaciones y movimientos sociales entre cuyos objetivos básicos se encuentre la actuación contra la violencia de género y, en particular, el apoyo y atención de las víctimas

Cuantía económica: 400.000 €

Indicador: N° de subvenciones

g) Actuaciones del Departamento de Interior dirigidas a mejorar la atención a las víctimas de violencia de género

Cuantía económica: 200.000 €

Indicador: N° de actuaciones

**ACTUACIONES OBJETIVO 2:**

a) Puesta en marcha del Observatorio Vasco sobre Violencia de Género

Cuantía económica: 100.000 €

Indicador: -

**ACTUACIONES OBJETIVO 3:**

Acciones de sensibilización y prevención

Cuantía económica: -

Indicador: -

**2.- RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE DE RELACIONES SOCIALES  
CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN  
PRESUPUESTO: 2.347.315 €**

**OBJETIVO: ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ACTUACIONES:**

Campañas publicitarias y comunicación institucional sobre violencia de género.

Cuantía económica: 275.000 €

Indicador: N° de campañas

**3.- RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO Y SERVICIOS**

**PRESUPUESTO: 650.184 €**

**OBJETIVO 1: DESARROLLO LEGISLATIVO CON RELACIÓN A AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 58.4 DE LA LEY 4 DE 2005.**

**ACTUACIONES:**

Desarrollos legislativos

Cuantía económica: 150.000 €

Indicador: N° de campañas

**OBJETIVO 2: FACULTAR A LA ORGANIZACIÓN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**ACTUACIONES:**

- Elaboración del Programa de Actuaciones 2009 enmarcado en el IV Plan de Igualdad

Cuantía económica: 4.500 €

Indicador: -

- Evaluación del Programa de Actuaciones 2009 enmarcado en el IV Plan de Igualdad

Cuantía económica: 9.500 €

Indicador: -

- Mejora de las estadísticas como instrumento para la introducción de la perspectiva de género.

Cuantía económica: -

Indicador: -

- Formación en género

Cuantía económica: 3.000 €      Indicador N° de cursos programados y personas asistentes

- Evaluación de impacto de género de las normas o actos administrativos del Departamento.

Cuantía económica: -

Indicador: N° de evaluaciones de impacto realizadas

**TOTAL €: 17.000 €**

**OBJETIVO 3: AUMENTAR EL GRADO DE INTERÉS E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD EN POLÍTICAS DE IGUALDAD**

- Verificar que en un determinado número de actividades de investigación que se realicen o se impulsen desde el Departamento tales como concursos, becas, convenios con Universidades u otras entidades, se incluyen cláusulas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cuantía económica: -

Indicador: -

**OBJETIVO 4: INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO  
ACTUACIONES:**

- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Cuantía económica: 2.567.321 €\*

Indicador:

\* Cantidad compartida con las Direcciones de Recursos Humanos y Generales

**TOTAL CUANTÍA ECONÓMICA DE LAS ACTUACIONES: 150.000€ + 17.000 € + 2.567.321 € = 2.734.321 €**

**PROGRAMA 2223 ERTZAINITZA EN SERVICIO**

**PRESUPUESTO: 234.054.310 €**

**RESPONSABLE O2 INTERIOR**

**VICECONSEJERO DE SEGURIDAD Y VICECONSEJERO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

**RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE LA ERTZAINITZA**

**PRESUPUESTO: 130.963.768 €**

**OBJETIVO 1: RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ATENCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Cuantía económica: 1.402.162 €

Indicador: -

**OBJETIVO 2: MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES**

Cuantía económica: 908.568 €

Indicador: -

**TOTAL CUANTÍA ECONÓMICA DE LAS ACTUACIONES: 2.310.760 €**

**PROGRAMA 22234 ACADEMIA DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO**  
**PRESUPUESTO: 16.190.000€**  
**RESPONSABLE 45 ACADEMIA DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO**

**OBJETIVO: MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES**

**ACTUACIONES:** .INCLUIR DENTRO DEL PROGRAMA FORMATIVO DE LA POLICÍA DEL PAÍS VASCO FORMACIÓN EN PREVENCIÓN, DETECCIÓN TEMPRANA, Y SOBRE ABORDAJE INTEGRAL DEL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Cuantía económica: -

Indicador: Nº de cursos impartidos

**TOTAL CUANTÍA ECONÓMICA DE LAS ACTUACIONES: -**

**TOTAL CUANTÍA ECONÓMICA DE LAS ACTUACIONES PREVISTAS LLEVAR A CABO POR EL DEPARTAMENTO DE INTERIOR DURANTE 2.010 : 6.624.876 €**

**Anexo X: DEPARTAMENTO DE VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y  
TRANSPORTES**

## **IMPACTO EN MATERIA DE GÉNERO EN EL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO 2010**

### **VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA**

Dentro del Programa de vivienda y en ejecución de Políticas de Igualdad las acciones a desarrollar se agrupan en los 2 objetivos que se enumeran a continuación:

**1.- Atender la demanda de vivienda de mujeres víctimas de violencia de género que lo necesiten dándoles prioridad en la adjudicación de vivienda de protección oficial o de cualquier otra ventaja de acceso a la vivienda.**

Para ello se realiza un seguimiento de las adjudicaciones y de las demandas realizadas por parte de las mujeres víctimas de violencia de género para garantizarles la vivienda en aplicación a la ORDEN de 4 de octubre de 2006, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para mujeres víctimas de violencia de género.

Por otro lado, a cierre de ejercicio se informa a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer respecto de las medidas adoptadas y los recursos asignados para la adjudicación de viviendas sociales y viviendas de protección oficial a mujeres víctimas de malos tratos. En el año 2008, el número de solicitantes a las que se les reconoce su condición de víctimas violencia de género y que pudieron ser excepcionadas del procedimiento o de los requisitos de acceso ascendió a 468.

**2.- “Manual metodológico para la realización de mapas de análisis urbanístico desde la perspectiva de género y vida cotidiana de la ciudadanía”**

El manual ha sido elaborado con el objeto de identificar los lugares inseguros de los municipios con el fin de implementar medidas para su neutralización y establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las personas se sienten inseguras.

La consecución de este objetivo implica realizar un diagnóstico para identificar los lugares del municipio en los que los ciudadanos se sienten inseguros (incluyendo transportes públicos) y hace necesario contar con la participación de las mujeres del municipio para que señalen los puntos que requieren de una intervención prioritaria.

Para colaborar en esta tarea, la Viceconsejería de Vivienda ha editado en 2009 un texto para la realización de mapas de zonas de miedo en los municipios denominado "Manual metodológico para la realización de mapas de análisis urbanístico desde la perspectiva de género y vida cotidiana de la ciudadanía". Este manual servirá de referencia para el diseño y análisis urbanístico.

Asimismo, en 2009 se ha concluido la producción y edición de un vídeo anexo al manual que contiene un caso práctico de proceso participativo de elaboración de un mapa de zonas de miedo.

A continuación, se procederá al envío del manual y vídeo a Ayuntamientos, Sociedades Públicas y Organismos Oficiales relacionados con el urbanismo para difundir esta información.

Finalmente, se analizará el impacto que supondrá esta información de cara a eliminar y evitar la construcción de zonas de miedo.



## **VICECONSEJERÍA DE TRANSPORTES Y OBRAS PÚBLICAS**

Conscientes de que la organización del transporte público afecta de manera especial a las mujeres, quienes frecuentemente no disponen de otras opciones de desplazamiento y se convierten en sus principales usuarias y que la gestión de su tiempo y su movilidad, y a menudo la de otras personas a las que cuidan, depende directamente de la calidad del transporte público, las actuaciones en materia de impacto de género se articula en torno a los siguientes objetivos:

Que tanto las diferentes direcciones como las empresas y entes dependientes, a través de la contratación de servicios, etc. incorporen **criterios relacionados con la igualdad de oportunidades** y la integración de la perspectiva de género. En este contexto, las actuaciones se orientan tanto hacia la vía normativa como hacia actividades de sensibilización e Introducción de la variable sexo en distintos tipos de estudios para conocer el nivel de adecuación de las políticas, recursos, actividades, etc. del Departamento a las necesidades diferenciales entre mujeres y hombres.

**Favorecer que las mujeres intervengan en la planificación del transporte público** a través de procesos de participación ciudadana, de tal manera que se puedan conocer las necesidades y preferencias de sus principales usuarias.

Las mujeres son las principales usuarias del transporte público, lo cual no implica necesariamente que siempre sean consultadas a la hora de diseñar rutas, líneas, horarios, vehículos, normativas, etc. Sin embargo, la planificación del transporte público representa un aspecto fundamental para la organización de su tiempo (recurso tan escaso para muchas mujeres) y de sus desplazamientos (más habituales y diversos, comparando con los de muchos hombres). Las políticas de transporte se verán beneficiadas por estos procesos puesto que les permitirá cuidar y conservar a su principal público objetivo.

Para entender la necesidad de la participación de las mujeres en la planificación del transporte público es necesario tener en cuenta algunos aspectos:

- Las mujeres presentan patrones de movilidad mucho más complejos que la mayoría de los hombres. Mientras éstos realizan desplazamientos que se han dado en llamar “pendulares”, es decir, hacen recorridos de ida y vuelta entre dos puntos fijos y la hacen en horarios regulares, las mujeres responden a patrones muchos más complejos. Sus desplazamientos se caracterizan por desplazamientos más cortos, pero más frecuentes y dispares a lo largo del día.
- Es también importante tener en cuenta las circunstancias y objeto de sus desplazamientos: muchas se desplazan con personas dependientes a su cuidado (criaturas, personas mayores, enfermas, con discapacidad, etc.) o con carga (como la compra); el objeto de su desplazamiento está a menudo relacionado con el trabajo reproductivo, lo que implica una gran variedad de tareas y lugares a los que acudir (mercado, centro escolar, hospital, parque, lugar de trabajo, etc.)
- Un buen transporte público tiene que estar coordinado con la planificación de la ubicación de los servicios (sanitarios, sociales, educativos, culturales, comerciales, etc.) ya que esta ubicación es la que determina los desplazamientos de muchas mujeres y, por lo tanto, la gestión de su tiempo.
- La recogida de información de las principales usuarias del transporte público requiere de su colaboración directa.

**Adaptar el transporte público a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral**, con lo que ello implica de adaptación a las necesidades relacionadas con el trabajo doméstico, el cuidado de las personas y al desarrollo de la autonomía personal y mejora de la seguridad de las mujeres.

Las medidas de adaptación del transporte público van dirigidas, al menos, a mejorar los siguientes aspectos:

- Mejoras en rutas e itinerarios. Estas mejoras deben aplicarse, principalmente, a la comunicación con la red de servicios (sanitarios, educativos, culturales, sociales, deportivos, comerciales, etc.) y con los centros de trabajo.
- Mejoras en los horarios. Los horarios deben responder a las necesidades de desplazamientos relacionadas con el trabajo y con la utilización de los servicios mencionados.
- Mejoras en los lugares de espera. Los lugares de espera deben ser confortables, accesibles, proteger de las inclemencias del tiempo y estar ubicados en lugares apropiados en lo que respecta a la seguridad.
- Mejoras en el acondicionamiento de los vehículos. Los vehículos deben estar adaptados para responder a las necesidades de las personas con problemas de movilidad, de la realización de trabajos relacionados con el cuidado de la familia y de las personas con dependientes a su cargo.

Vitoria-Gasteiz, 14 de octubre de 2009.