

**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL  
GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS  
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA  
EL AÑO 2013**

	Pag
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	3
1.1. Escenario económico	3
1.2. Marco conceptual	4
1.3. Marco normativo	6
1.4. Descripción general del proyecto	7
1.5. Estructura del informe	9
<b>2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN</b>	11
2.1. Demografía	14
2.2. Acceso y control de los recursos económicos	15
2.3. Acceso y control de los recursos sociales	24
2.4. Participación sociopolítica e influencia	34
2.5. Organización social corresponsable	40
<b>3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA</b>	46
<b>4. ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</b>	53
<b>5. ANÁLISIS DEL INGRESO.</b>	62
<b>6. EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO</b>	68
<b>7. MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>	78
<b>8. ANEXOS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS, POR DEPARTAMENTO</b>	84
8.1. Anexo Lehendakaritza	84
8.2. Anexo Departamento de Ad. Pública y Justicia	88
8.3. Anexo Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad	90
8.4. Anexo Departamento de Empleo y Políticas Sociales	96
8.5. Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas	102
8.6. Anexo Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura	103
8.7. Anexo Departamento de Seguridad	112
8.8. Anexo Departamento de Salud	113
8.9. Anexo Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial	1118
<b>9. PLANTILLA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS</b>	118

## 1.- INTRODUCCIÓN.

### 1.1. ESCENARIO ECONÓMICO

Las directrices económicas para la elaboración de los presupuestos generales de la comunidad autónoma de euskadi para el año 2013 establecen que: "La elaboración de los Presupuestos para 2013 se encuadra en un contexto económico marcado por la grave recesión que vivimos por la contracción de la economía vasca, lo que supone la segunda recesión en cuatro años".

La economía vasca tendrá una caída de su actividad en 2013 similar a la de 2012, aunque ligeramente menor (1,1%).

**El consumo privado caerá** por el aumento del desempleo, la reducción del poder adquisitivo de las familias y el empeoramiento de la confianza de los consumidores, en un contexto de disminución de riqueza, tanto inmobiliaria como financiera, y de fuertes restricciones financieras. **El empleo seguirá cayendo a una tasa anual del -2.0%**, por lo que se prevé una **destrucción de unos 19.000 puestos de trabajo** en 2013 y el aumento de la tasa de paro hasta el 13,5%.

Ante este contexto los presupuestos de la CAE para 2013 se marcan estos cuatro objetivos:

- **defensa de las políticas sociales, especialmente la sanidad, la educación y la lucha contra la exclusión social**
- **incentivar el empleo y la actividad económica**
- **la proyección económica de Euskadi en el mundo**
- **garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas en el marco de la estabilidad presupuestaria**

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL

El presupuesto es el documento que refleja las elecciones políticas de un gobierno, es la herramienta que utiliza para alcanzar sus objetivos de desarrollo y crecimiento económico a través de una planificación de los ingresos y los gastos. A través de los presupuestos establece sus prioridades y actúa para satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Así, a través de los presupuestos se puede promover el empleo, la estabilidad en los precios, el crecimiento económico, la sostenibilidad del medio ambiente, etc. Efectivamente, como manifiesta Pregs Govender:

**“El presupuesto público refleja los valores de un país: a quién aprecia, de quién valora el trabajo y a quién recompensa por ello, y quién, qué y de quien es el trabajo que no se valora ni recompensa”**

“Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación de impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas”.<sup>1</sup>

De esta forma el informe de impacto de género favorece un conocimiento sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía, lo que permite conocer en qué ámbitos las desigualdades son más significativas y por tanto donde es más prioritario intervenir por parte de los poderes públicos. De esta forma se hace visible que las políticas públicas no son neutras al género sino ciegas o insensibles al género. Es decir, ignoran los roles y posiciones de mujeres y hombres que, como es sabido, están determinadas socialmente, situando a las mujeres en una posición desigual con respecto a los hombres, con un poder económico, social y político inferior, lo que hace que una determinada acción o política tenga menor probabilidad de que redunde en su beneficio o en la reducción de desigualdades.

<sup>1</sup> Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género de la Comisión Europea

### 1.3. MARCO NORMATIVO

El presente documento se emite en cumplimiento de los dispuesto en los artículos 18 a 20 de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** y, en concreto, según lo dispuesto por su artículo 19, en el que se establece que "antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueve ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad."

Además la Ley 4/2005 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"

En lo que a presupuestación se refiere, la ley 4/2005 de igualdad establece en su artículo 14 que: "las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recurso económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley"

Por otro lado, en la elaboración del presente informe se tienen en cuenta las "directrices para la realización de la evaluación previa del impacto de función del género y la incorporación de medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres", que en cumplimiento de la Ley 4/2005, se disponen en la **RESOLUCIÓN 40/2012, de 21 de agosto**, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.

## 1.4. DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO

### **DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO**

#### **1.- Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:**

Proyecto de Ley por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2013.

#### **2.- Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:**

Consejo de Gobierno, a propuesta del consejero de Hacienda y Finanzas

#### **3.- Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:**

- Decreto Legislativo 1/2011, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen presupuestario de Euskadi y se regula el régimen presupuestario aplicable a las Fundaciones y Consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, ha incluido a las Fundaciones y Consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi en el ámbito regulado por este Decreto Legislativo 1/2011.

- ORDEN de 21 de febrero de 2012, del Consejero de Economía y Hacienda, sobre la documentación y tramitación de los expedientes de modificaciones presupuestarias.

- Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.
- Ley 1/1998, de 5 de febrero, del Tribunal Vasco de Cuentas
- Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco



#### **4.- Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:**

Aprobación y contenido de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2013

#### **5.- Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Si bien es cierto que la Ley 4/2005 de igualdad establece en su artículo 14 que las administraciones consignaran y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en esta ley, la realidad es que la Ley de Presupuestos de la CAE para 2013 **no asigna cantidad específica** alguna destinada a las políticas de igualdad. A excepción del presupuesto de Emakunde que sí se detalla en la Ley, dada su naturaleza jurídica como organismo autónomo.

Sin embargo, todo anteproyecto de presupuestos generales se acompaña por una parte de i) las memorias presupuestarias, las cuales reflejan en forma de objetivos la actividad del departamento, pero no recogen cantidad alguna destinada a esos objetivos, y por otra de ii) las memorias del estado de gastos e ingresos que recogen las partidas presupuestarias asignadas a cada dirección del departamento pero clasificadas según la estructura económica del presupuestos, es decir, por capítulos. No obstante, no existe una relación directa entre las memorias de objetivos y las de gastos-ingreso, lo que dificulta la imputación de las partidas presupuestarias a determinados objetivos.

No obstante, algunos departamentos han introducido en sus programas presupuestarios objetivos y acciones, con partidas presupuestarias concretas destinadas a eliminar y reducir desigualdades y a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. En algunos casos no ha sido posible adjudicar crédito presupuestario a la acción por lo que se ha realizado una estimación del gasto. En otros no ha sido posible extractar ninguna cantidad, es lo que se ha denominado acciones sin crédito identificable. Para mas detalle ver el anexo correspondiente: apartado 8 del presente informe.

## 1.5. ESTRUCTURA

Como continuación al procedimiento iniciado en el anterior ejercicio 2012, y en respuesta a propuestas surgidas con motivo del informe de verificación realizado por Emakunde a lo largo de los últimos años, el presente informe se estructura básicamente del siguiente modo:

- **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN.** Este apartado ofrecer una visión general sobre las desigualdades más significativas entre hombres y mujeres dentro del ámbito de la CAE, de forma global teniendo en cuenta la ciudadanía en su conjunto y ordenada en función de los criterios establecidos en las directrices, en el V Plan de Igualdad y en la propia ley 4/2005.

- **ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS** Este apartado ofrece un estudio y análisis de todos los programas presupuestarios, que permite detectar aquellos cuyos objetivos van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres o a contrarrestar situaciones específicas de discriminación o a paliar problemáticas específicas, así como extractar su coste económico. Este análisis ha permitido, en gran medida, conocer las acciones destinadas a promover la igualdad y eliminar o reducir posibles desigualdades entre mujeres y hombres, y detectar, si no en su totalidad si en gran medida, la partida presupuestaria destinada a la consecución de dichas acciones.

Un año más se ha incluido el apartado donde se analiza la representación por sexo del personal al servicio de la administración vasca. Esto permite, por un lado, clasificar por colectivos a las personas que han contribuido en la elaboración de la norma, desde un punto de vista de su pertenencia a la administración y por tanto elaboradoras de normas. Y por otra, conocer si la organización es o no igualitaria en sí misma.

Por último, y en lo que a los diferentes apartados del informe se refiere, comentar que se ha hecho una pequeño análisis de los ingresos y la fiscalidad en la CAE, lejos de lo que supondría la realización de un análisis cuantitativo y cualitativo de los ingresos desde una perspectiva de género, objetivo que debiera enmarcarse en el proyecto que se menciona en el apartado 7 sobre los Presupuestos con Enfoque de Género.

La estructura de este documento comprende la puesta en marcha de un modelo propio para la elaboración del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Modelo que forma parte de un proceso abierto y novedoso que deberá ir adaptándose en función de los resultados que se vayan obteniendo en sucesivos ejercicios presupuestarios y en la medida en que se vayan implementando los Presupuestos Públicos con enfoque de género.

Señalar que el existo de una buena elaboración del informe de impacto de género pasa por una adecuada implicación de todos y cada uno de los departamentos, y que es necesario considerar la elaboración del informe como una oportunidad en si misma para incrementar el nivel de conocimiento en esta materia por parte de los diferentes agentes implicados en su elaboración.

## **2.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN**

El 51% de la población vasca son mujeres, frente al 49% de hombres, sin embargo los datos sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social entre ambos. Así:

- En Euskadi la renta personal de los hombres todavía duplica a la de las mujeres
- La tasa de empleo sigue reflejando un menor acceso al empleo de las mujeres
- La feminización de la pobreza es un fenómeno creciente en euskadi
- El 90% de las personas asalariadas sin contrato de trabajo son mujeres. El trabajo parcial es femenino, el 82,3% de las personas con contrato parcial son mujeres.
- La influencia del rol de género determina la elección de la formación educativa.
- La mayoría de los departamentos del Gobierno Vasco no cumplen el principio de paridad. El Parlamento Vasco tampoco. Solo el 22% de los municipios vascos están gobernados por mujeres
- Solo 1 de cada diez consejeros de empresas del IBEX es mujer
- Las mujeres siguen soportando de manera abrumadora las cargas domésticas y de cuidado de personas dependientes y menores. La mitad de las mujeres con trabajo dedican 5 horas o más al día al cuidado de sus hijos e hijas.
- Solo un 3,1% de hombres han solicitado subvenciones por excedencia para el cuidado de hijos e hijas
- El trabajo doméstico no remunerado equivaldría al 28,7% del PIB
- Euskadi registra 400 casos mensuales de violencia de género

Este apartado recoge el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la CAV teniendo en cuenta el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios, de tal forma que, ordenadas en función de unos criterios, se recogen las desigualdades por razón de sexo detectadas. Este diagnóstico va a permitir posteriormente evaluar si los presupuestos para el año 2013 van a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de los hombres y mujeres de Euskadi.

Tal y como se ha comentado en el apartado de estructura, para establecer los criterios se han tenido en cuenta la Ley de Igualdad 4/2005, el V Plan de igualdad y las directrices establecidas en la Resolución 40/2012, y son los siguientes:

- 1.1. DEMOGRAFÍA
- 1.2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
  - 1.2.1. Trabajo productivo y autonomía económica
  - 1.2.2. Trabajo reproductivo
  - 1.2.3. Pobreza y exclusión social
- 1.3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES
  - 1.3.1. Recursos educativos
  - 1.3.2. Recursos sanitarios
  - 1.3.3. Recursos culturales y deportivos
- 1.4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA
  - 1.4.1. Participación en las instituciones
  - 1.4.2. Participación en otros órganos
- 1.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
  - 1.5.1. Uso del tiempo
  - 1.5.2. Servicios para el cuidado
- 1.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Para una información más pormenorizada se puede consultar on-line a través de las siguientes páginas Web:

- **Cifras de Mujeres y Hombres en la CAE 2011, Emakunde.**

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras\\_ant/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2011\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2011_es.pdf)

f

- **Igualdad de Mujeres y Hombres, Eustat.**

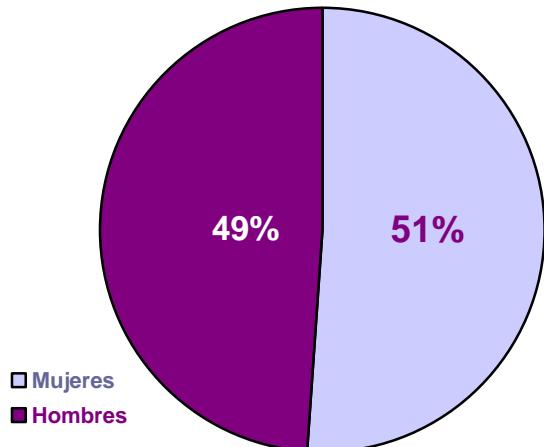
[http://www.eustat.es/estadisticas/idioma\\_c/tipo\\_10/arbol.html#axzz2HNFazcrw](http://www.eustat.es/estadisticas/idioma_c/tipo_10/arbol.html#axzz2HNFazcrw)

#### **Otras fuentes utilizadas:**

- Informe Socioeconómico de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2012
- Mujeres y Hombres en Euskadi. 2012. Eustat
- Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012. Gobierno Vasco

## 1. DEMOGRÁFIA CAE

### POBLACIÓN EN LA CAPV 2.178.339



7,5 % de las mujeres  
7,2 % de los hombres  
han nacido fuera del Estado

Esperanza de vida:

**MUJERES 85,5 AÑOS  
HOMBRES 78,5 AÑOS**

La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi está compuesta, según datos correspondientes a 2010, por un total de 2.178.339 personas, de las cuales 1.113.631 son mujeres, lo que supone el 51,1%. La población de origen extranjero asciende a 179.583 personas, un 8,2% de la población.

Según dato publicado por el INE sobre el tamaño medio del hogar. En 2009 en Euskadi había 852.263 hogares, y de media, cada uno de ellos contaba con 2,49 miembros. Durante el 2008 era de 2,5 personas.

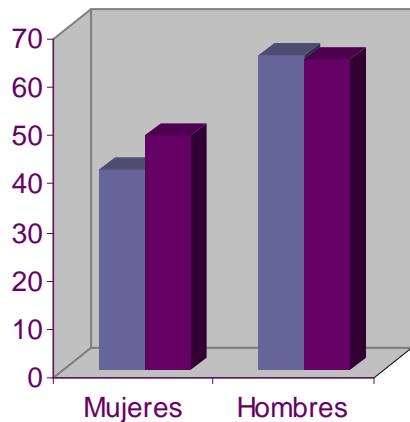
## 2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.

### 2.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA

#### 2.1.1 TASA DE ACTIVIDAD

##### **Evolución Tasa Actividad**

■ 1995 ■ 2010

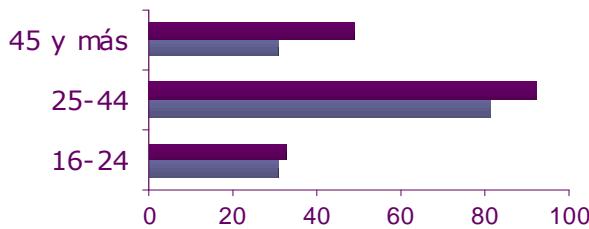


La situación en el ámbito de trabajo productivo determina el nivel de autonomía económica de las personas. Desde 1995 se aprecia una subida de la actividad de las mujeres – de 41.3 puntos a 48.3 – mientras que la de los hombres no ha variado significativamente – 64.8 en 1995 y 64.0 en 2010.

Fuente: EUSTAT. PRA

##### **Tasa Actividad por edad**

■ Mujeres ■ Hombres



##### **Tasa actividad por estudios**

■ Mujeres ■ Hombres



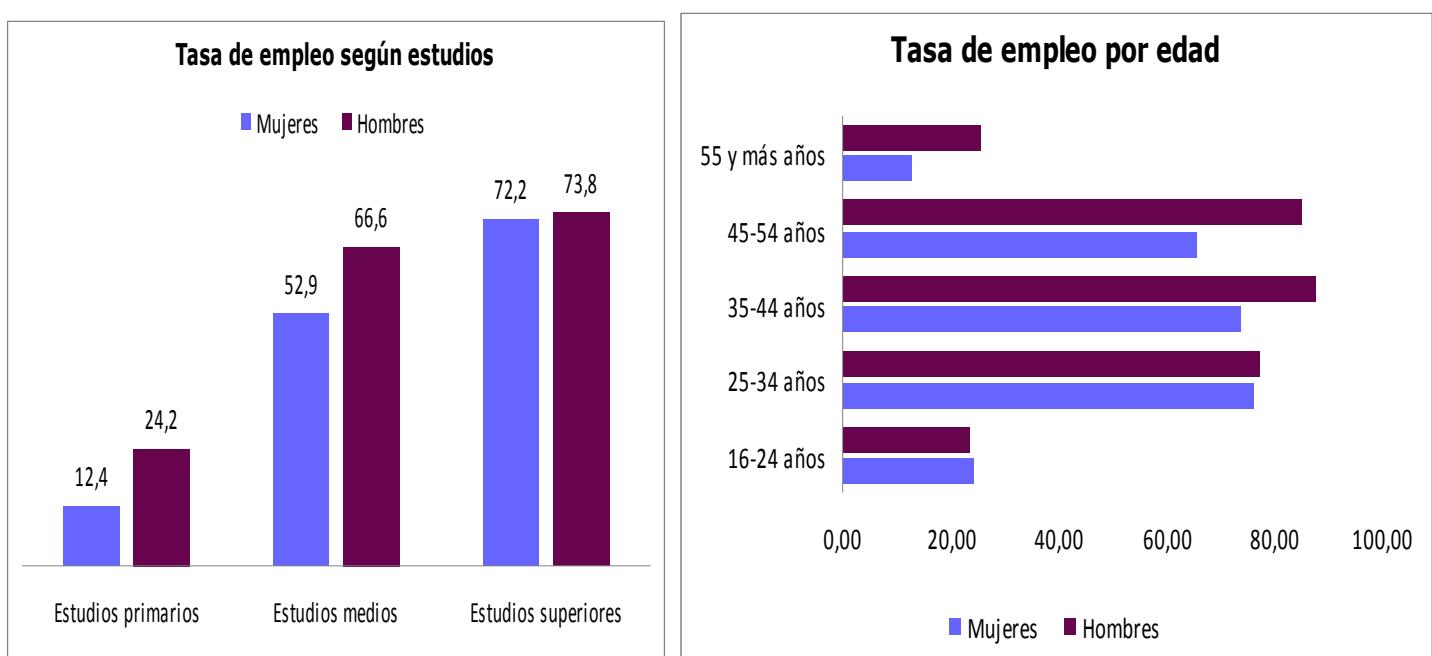
El nivel de instrucción al igual que la edad constituyen variables explicativas de la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral. De este modo, la distancia de género entre las personas con estudios superiores que están o desean estar en el mercado laboral es prácticamente inexistente. Mientras, entre las personas con estudios primarios la tasa de actividad de los hombres es el doble que el de las mujeres.

Fuente: EUSTAT. PRA

### 2.1.2 TASA DE EMPLEO<sup>2</sup>

**La tasa de empleo en la CAPV sigue reflejando un menor acceso al empleo de la mujer.** La proporción de hombres ocupados en la población masculina de 16 a 64 años se sitúa en el 65,2%, prácticamente 7,7 puntos por encima del indicador correspondiente a las mujeres (57,5%). **El año pasado la tasa masculina era de 73,8% y la femenina de una 61,7% lo que supone que la tasa masculina ha descendido el doble que la femenina.**

**El 86,9% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios,** sector que cuenta con alrededor de un 58% de ocupadas de sexo femenino. Entre los hombres la proporción de los que trabajan en servicios es del 54,5%. La presencia de las mujeres en construcción es reducida, cercana al 12%, y es algo mayor en industria y en el sector primario (22 y 30%).



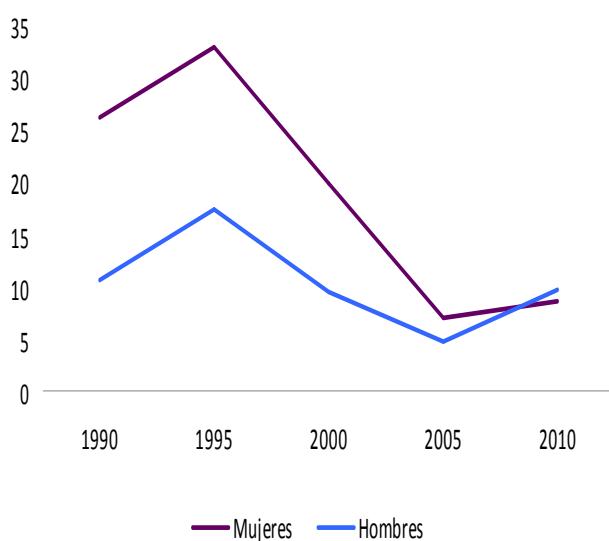
Fuente: EUSTAT. PRA2012

En empleo disminuye la distancia de género porque aumenta la ocupación femenina y disminuye la masculina (mayor afección de la crisis económica). El nivel de instrucción afecta a la distancia de género, siendo mayor cuando menor es el nivel de instrucción. En el 2011 hay el doble de hombres con estudios primarios ocupados que mujeres, diferencia que se mantiene cuando se trata de estudios medios pero prácticamente desaparece cuando los estudios son superiores por lo que los trabajos que requieren menor cualificación educativa están más orientados a los hombres. La edad constituye una variable explicativa de la distancia de género en la ocupación. De 16-24 y de 25-34 prácticamente no existe diferencia de género ya que hombres y mujeres se incorporan en igual medida mientras que en la siguiente generación 35-44 y 45-54 hay una diferencia significativa (19.5 puntos porcentuales).

<sup>2</sup> Se define en este contexto la tasa de empleo como la proporción de personas ocupadas en la población de referencia. Este indicador también es definido, como tasa de ocupación.

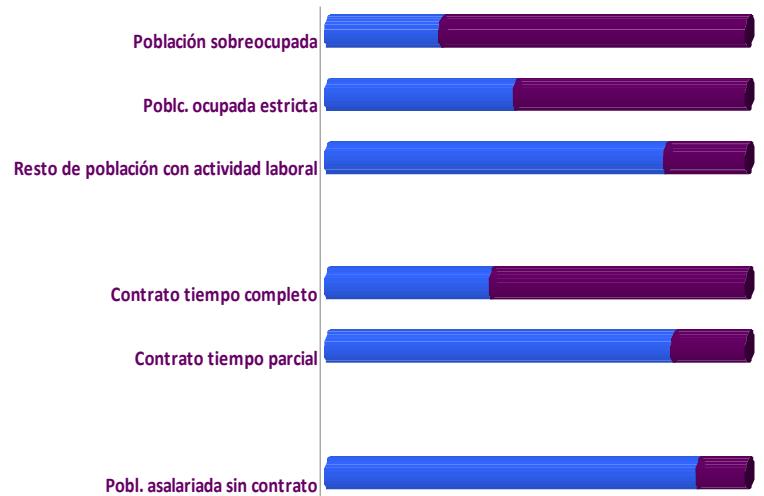
### 2.1.3 TASA DE PARO.

#### Evolución Tasa de paro



#### Ocupación

■ Mujeres ■ Hombres

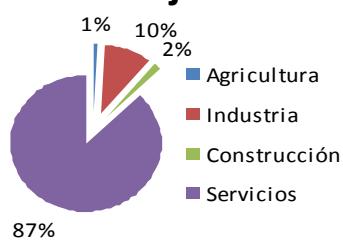


La tasa de paro es el indicador en el que la distancia de género es menor tanto en personas nacionalizadas españolas como extranjeras. En las personas extranjeras la tasa de paro de las mujeres es 4 puntos inferior a la de los hombres, un fenómeno reciente en el análisis del paro desde la perspectiva de género en los dos años anteriores.

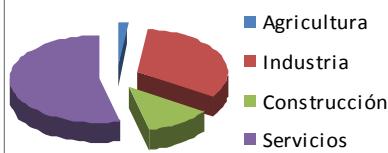
Sin embargo las condiciones de mujeres y hombres en el mercado laboral es muy diferente: casi el 75% de las personas sobreocupadas (más de 8 horas diarias de trabajo) son hombres, también lo son el 55% de los ocupados (8 horas diarias), mientras en el resto de ocupados/as (menos de 8 horas diarias) la proporción de hombres no llega al 20%. El trabajo parcial es femenino, así, **el 82,3% de las personas con contrato parcial son mujeres**. Además, en 2010 se contabilizaron un total de 18.600 personas ocupadas asalariadas sin contratos de las cuales prácticamente 9 de cada 10 eran mujeres, es decir, 16.400.

Si en 2011 la tasa de paro era del 11,2% para los hombres y 10,2% para las mujeres, en 2012 en estos porcentajes aumentando a 12,1% y 11,5% respectivamente, lo que supone un aumento del 0,9% en hombres y un 1,3% en mujeres. Fuente: EUSTAT. PRA

#### Mujeres



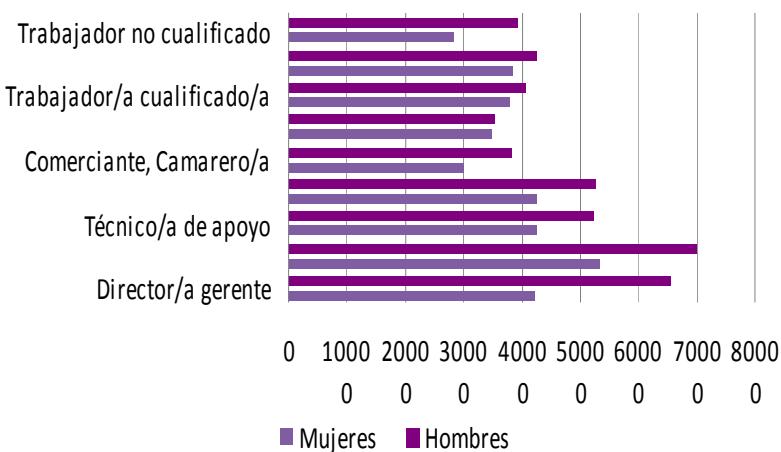
#### Hombres



Una de las imágenes más habituales en el mercado laboral es la masculinización de sectores como la industria y la construcción y la feminización del sector servicios. 6 de cada 10 personas empleadas en el sector servicios son mujeres. **Si la crisis económica se extiende al sector servicios la ocupación femenina se verá gravemente afectada ya que el 86,9 % de las mujeres se ocupan en este sector.**

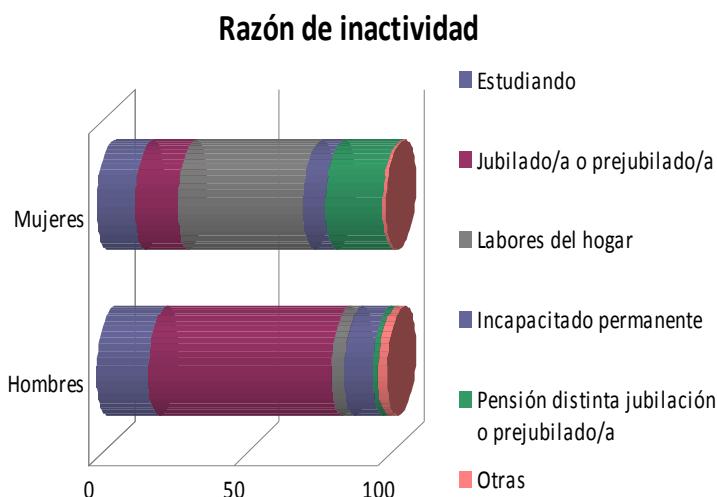
#### **2.1.4 RENTA PERSONAL**

##### **Renta personal de trabajo por profesión - 2006**



**Fuente:** EUSTAT.

#### **2.1.5 DIFERENCIACION SALARIAL, PRECARIEDAD E INACTIVIDAD**



**La precariedad sigue afectando más a las mujeres que a los hombres.** Según la PRA el porcentaje de mujeres asalariadas con trabajo temporal o sin contrato es del 26,5% por 19,1% entre los hombres. Según el último dato del INE en 2007 **el salario de las mujeres es un 26,5% inferior al de los hombres en la CAPV.**

En 2010 el 60% de las personas inactivas eran mujeres. La mayor razón de inactividad es su dedicación a labores de hogar suponiendo un 43% del total, seguida de las personas que perciben pensiones distintas a la jubilación con un 19.9%. Mientras, menos del 40% de las personas inactivas son hombres, 7 de cada 10 es por jubilación o prejubilación y solamente un 4.3% de los hombres inactivos lo es debido a su dedicación a labores del hogar.

## 2.1.6 VIVIENDA Y EMANCIPACION RESIDENCIAL JUVENIL

Según la Encuesta de Necesidades y Demanda de Vivienda del año 2010, realizada por el Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, vemos que la frecuencia de edad con mayor necesidad de vivienda se da entre la población entre 18 y 44 años tanto en hombres como en mujeres. En este tramo de edad hay 108.131 personas demandantes, de las cuales 48.029 son mujeres y 60.102 hombres, por tanto el 44.4% son mujeres y el 55,5 son hombres.

La diferencia mayor entre mujeres y hombres en la demanda está en la frecuencia entre los 35-44 años. Pero la necesidad, para ambos se da entre los 25-34 años. Respecto a la formación, entre las mujeres y hombres que demandan vivienda presentan diferencias muy significativas; así, mientras que entre el colectivo de personas sin estudios o primarios, los hombres son el 72.3%; en el colectivo de estudios universitarios sólo son hombres el 40.3 %.

### Vivienda habitual de la población joven de 15 a 29 años, por sexo y grupo de edad.2012

Vivienda habitual de la población joven de 15 a 29 años, sexo y grupo.	Total	Hombres				Mujeres				
		15-29	T	15-19	20-24	25-29	T	15-19	20-24	25-29
Edad										
Con la familia (padres, hermanos, hermanas...)	73,8	<b>78,4</b>		97,0	86,7	59,9	<b>68,9</b>	93,2	80,7	44,3
En una vivienda diferente al de la familia	23,9	<b>20,5</b>		2,7	11,6	39,0	<b>27,4</b>	1,9	17,1	51,6
Laborables en una vivienda diferente; fines de semana y vacaciones familia	1,8	<b>0,8</b>		0,3	1,7	0,4	<b>2,7</b>	4,9	2,2	1,8
Otra situación	0,6	<b>0,3</b>		0,0	0,0	0,7	<b>0,9</b>	0,0	0,0	2,3

Cabe destacar que, según los datos mas recientes de los que se disponen, el porcentaje entre los hombres jóvenes que residen con la familia (78.4%) es mayor que el de las mujeres que residen en el domicilio familiar (68.9%), si bien en ambos casos, la mayoría viven con sus familias.

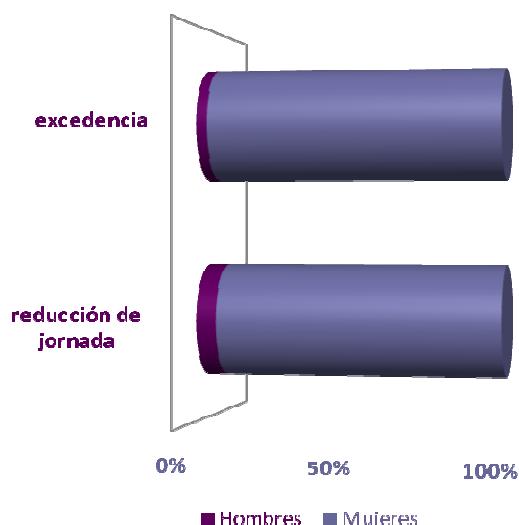
Por el contrario, el porcentaje de mujeres que residen en una vivienda diferente a la familiar es ligeramente superior (27,4%) al de los hombres (20,5%), así como en el caso de las que residen tan solo en días laborables (2,7%) frente a los hombres (0,8%). Por lo tanto, entre las chicas de 15 a 29 años hay mayor porcentaje de emancipadas que entre los chicos.

Con los años tanto chicas como chicos se van emancipando, y en términos globales, en los grupos de mayor edad (de 20 a 24 años y de 25 a 29 años) aumenta la proporción de jóvenes que viven fuera del hogar de origen.

## 2.2. TRABAJO REPRODUCTIVO

### **2.2.1 EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS**

#### **Conciliación**

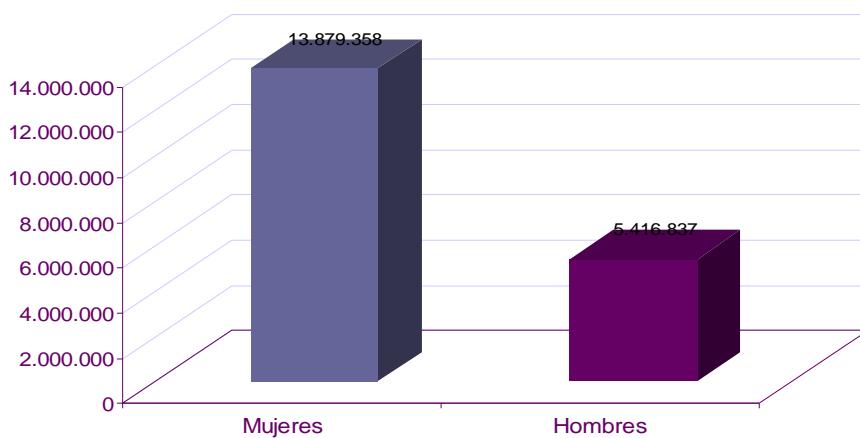


**Fuente: Dpto de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco**

Datos del 2012 revelan que tan solo el 3,1% de los hombres han solicitado subvenciones por excedencia para cuidado de hijos e hijas, frente a un 3% del 2009. Mientras que las solicitudes de reducción de jornada solicitadas por hombres representa únicamente un 7,7%, frente a un 6,28% del 2009. Queda claro la feminización del uso de las medidas orientadas a la conciliación, que no están resultando efectivas para transformar un modelo social basado en la división sexual del trabajo. El pilar sobre el que descansa la feminización de estas medidas es, en definitiva, un orden socioeconómico patriarcal en el que, por un lado, se fomenta la asunción femenina del trabajo reproductivo y, por otro, se mantiene un modelo productivo que prima la disponibilidad y la presencia. Todo esto está produciendo el denominado fenómeno perverso de las medidas de conciliación.

### **2.2.2 PRODUCCION DOMESTICA Y SU RELACION CON EL PIB**

**Valoración de la producción doméstica**



El valor de la producción doméstica de la a.C. de Euskadi ascendió a 19.296 millones de euros en 2008, lo que representaría un 28,40% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. Destaca la evolución descendente en el porcentaje de participación de la producción doméstica en el PIB, desde el 47,5% de 1993 al 28,40% de 2008.

**Fuente: EUSTAT**

### **2.2.3 FAMILIAS CON PERSONAS EMPLEADAS COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA**

105.000 familias vascas dan trabajo a las casi 90.000 empleadas del hogar que hay en Euskadi.

Fuente: Estudio realizado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales sobre trabajo doméstico- año 2011 (nota: datos publicados en prensa, no se dispone aún del estudio publicado)

### **2.2.4 NÚMERO DE FAMILIAS MONOPARENTALES CON HIJOS/AS MENORES DE 18 AÑOS A CARGO**

A fecha de 2008 hay en la CAPV un total de 65.826 familias monoparentales, lo cual supone un 8,3% del total de familias. Se trata de familias con un perfil feminizado donde en el 80% de los casos la persona de referencia es una mujer.

El número de familias monoparentales con prole dependiente es de 26.246 lo cual supone el 40% de los hogares monoparentales y el 3% de los hogares vascos.

### **2.2.5 CUIDADO DE MENORES QUE SE DELEGA EN LOS Y LAS ABUELAS**

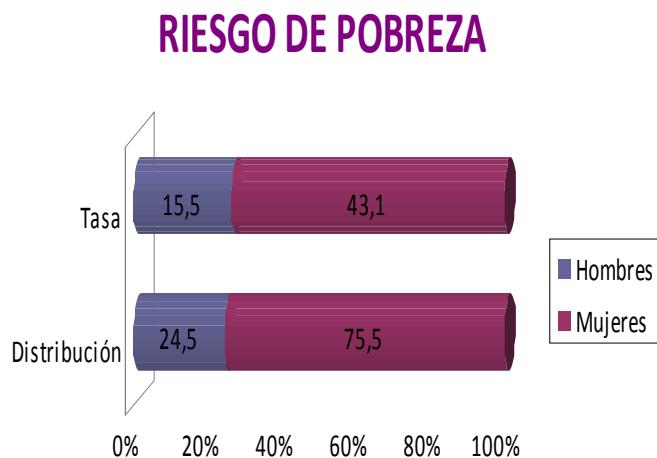
Casi 2 de cada 10 hogares (19,40%) con población menor de 13 años recurre habitualmente a abuelos y abuelas para el cuidado de los hijos e hijas. Si sumamos el porcentaje de quienes recurren a abuelos y abuelas de manera esporádica nos encontramos con un 37% de hogares que requiere de este tipo de ayuda para el cuidado de menores. El tiempo medio habitual que dedican al cuidado de los nietos y nietas es de casi 4 horas y media.

### **2.2.6 CUIDADO DE MENORES DE 13 AÑOS CON SERVICIO DOMÉSTICO.**

Del total de hogares con población menor de 13 años el 12,10% recurre al servicio doméstico para su cuidado dedicando una media diaria de aproximadamente 5 horas. El coste medio mensual del servicio doméstico para este cuidado es de 400€.

## 2.3. POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

### 2.3.1 DISTRIBUCIÓN Y RIESGO DE POBREZA INDIVIDUAL



Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012.

La encuesta de pobreza y desigualdades sociales 2012 muestra mayor incidencia de la pobreza en las mujeres que en los hombres. **El 75,5% de total de las personas en riesgo de pobreza**, es decir, sin ingresos suficientes para optar a una vida en solitario **son mujeres**. El porcentaje de riesgo de pobreza es 4 veces mayor en las mujeres que en los hombres. Así, se da una mayor incidencia del riesgo de pobreza en los hogares cuya persona principal es una mujer, es decir, hogares que no disponen de ingresos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades más elementales. En riesgo de ausencia de bienestar - hogares con una disponibilidad de ingresos económicos potencialmente insuficientes para hacer frente a los gastos necesarios para mantener niveles mínimos de bienestar- se encuentran el 28,1% de los hogares cuya persona principal es una mujer mientras sólo se produce en el 12% de los hogares encabezados por hombres.

### 2.3.2 INCIDENCIA DE SITUACIONES DE RIESGO DE POBREZA Y DE BIENESTAR POR SEXO (SITUACIÓN DEL HOGAR)

Existe una mayor incidencia de riesgo de pobreza de mantenimiento (definida como aquella situación en la que se dispone de ingresos económicos insuficientes para hacer frente a las necesidades básicas) en los hogares cuya persona principal es una mujer. En esta situación se encuentran el 12,6% de las personas vinculadas a hogares encabezados por mujeres frente al 5,8% de aquellas residentes en hogares cuya persona de referencia es un hombre. En términos de precariedad general, el 31,8% de las personas en hogares cuya persona principal es una mujer se encuentran en riesgo de ausencia de bienestar frente al 16,8% de las personas en hogares encabezados por hombres.

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012

**2.3.3 DISTRIBUCION E INCIDENCIA DE LAS PROBLEMÁTICAS DE ACUMULACION Y DE MANTENIMIENTO DE LA PERSONA PRINCIPAL DEL HOGAR**

**Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza de acumulación por sexo de la persona principal del hogar Población en viviendas familiares (porcentajes)**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Distribución	36,2	63,8
Incidencia	2,5	1,2

La mayoría de las familias que sufren pobreza de acumulación son familias compuestas por una pareja con hijos/as (42,9%), pero en segundo lugar, con un 31,3% se sitúan las familias monoparentales, a pesar de no agrupar sino a un 9,5% de la población general. Los tipos de familia en los que principalmente incide la pobreza de acumulación son los de madres o padres solos con hijos/as. La tasa de pobreza de acumulación llega al 5% entre madres con hijos/as y al 3,6% entre hombres con hijos/as.

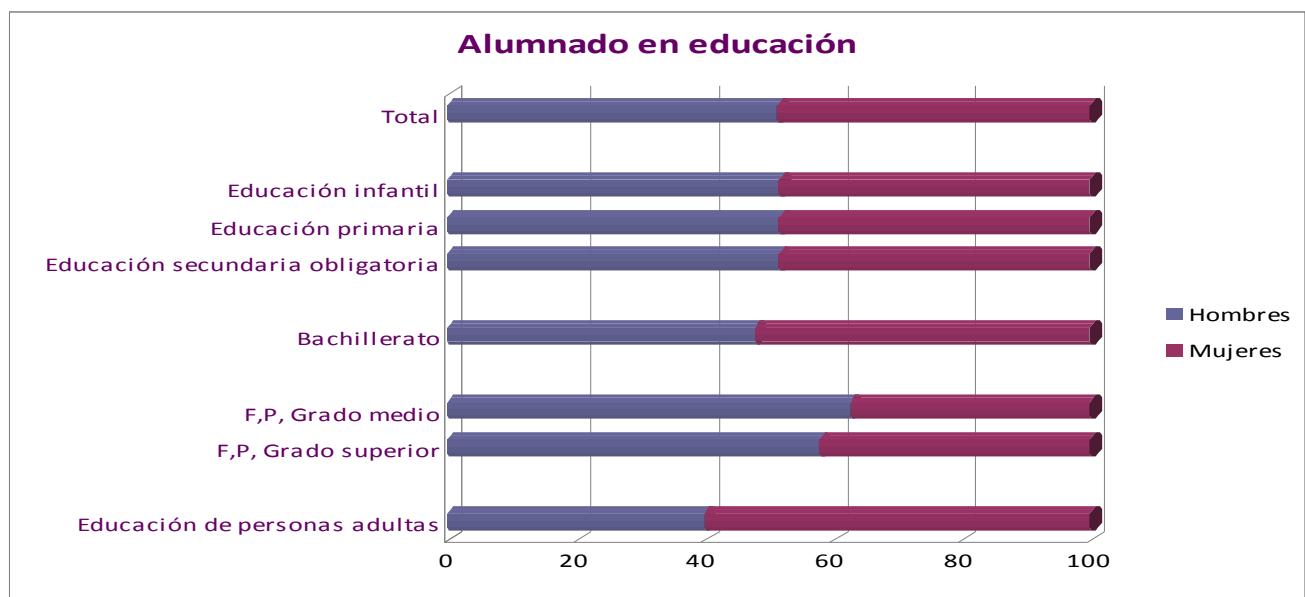
En 2012, un 45,1% de las mujeres que viven solas se encuentran en situación de riesgo de ausencia de bienestar, con un 9,9% de casos en situación de riesgo de pobreza. Aunque la incidencia del riesgo de ausencia de bienestar en los hogares en los que vive un hombre sólo es claramente inferior al que corresponde a las mujeres (28,1%), en 2012 su nivel de riesgo de pobreza supera al de las mujeres (11,3%). Las tendencias son similares en lo relativo a las familias compuestas por un padre o madre con hijos o hijas. De esta forma, la incidencia del riesgo de ausencia de bienestar es mayor en hogares de madres con hijos/as (37,1% frente a 27,9% en el caso de hombres con hijos/as). No obstante el riesgo de pobreza en 2012 resulta superior entre familias monoparentales encabezadas por hombres (20 frente a 19,1% en el caso de mujeres).

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012

### 3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

#### 3.1. RECURSOS EDUCATIVOS

##### **3.1.1. ALUMNADO EN ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA 2010/2011**



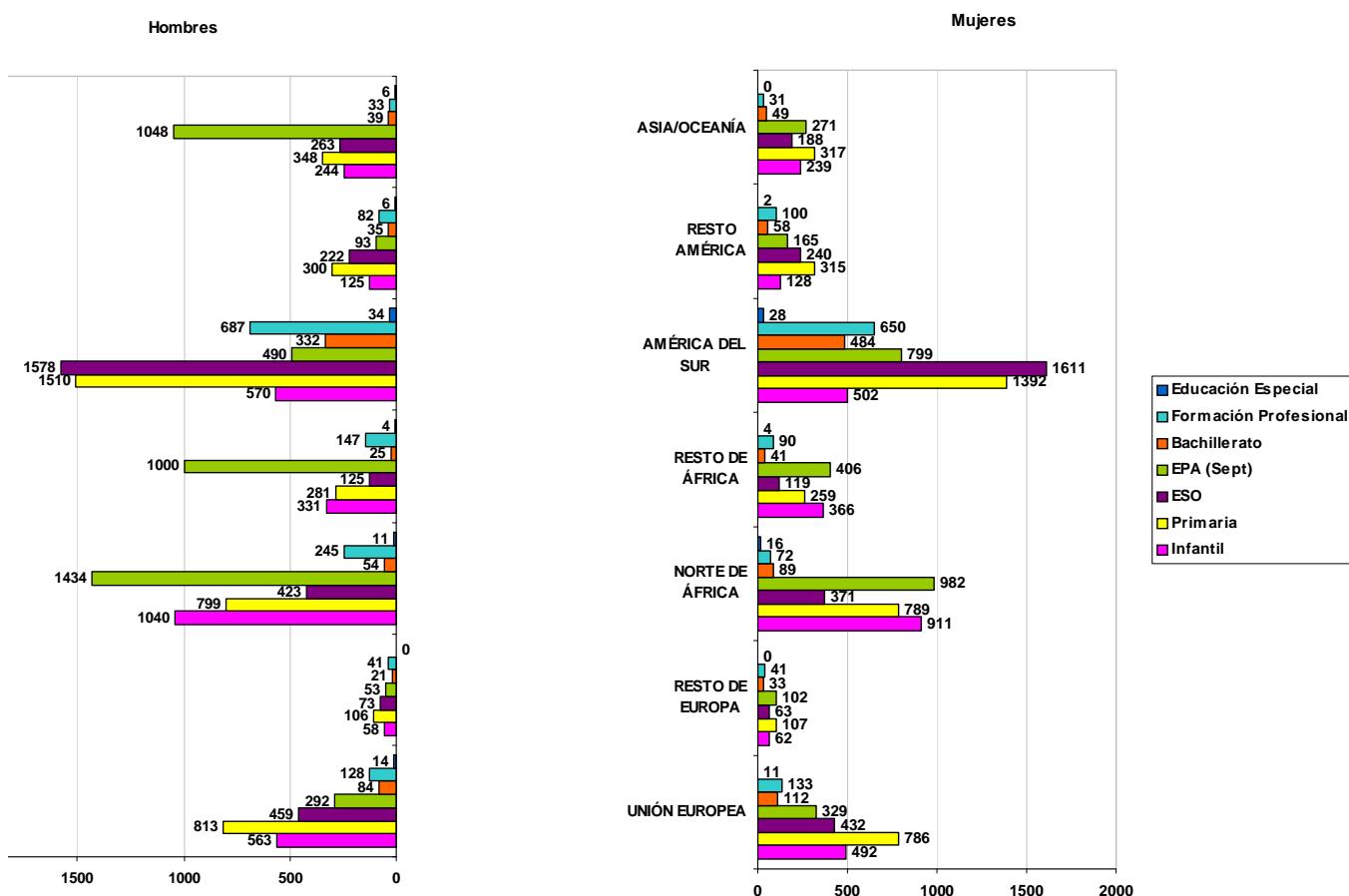
La Educación es un recurso que determina en parte el estatus social de las personas en la medida en que afecta a su ocupación y por tanto a sus ingresos y a la distribución de su tiempo. En la primera etapa, la educación obligatoria, la presencia de niños y niñas en las aulas no está determinada por ningún rol de género. De este modo, la proporción de niños y niñas en el curso 2010-2011 fue paritaria. Se matricularon 117.193 alumnos y alumnas en primaria de los/as cuales el 51,8% eran hombres. Las diferencias se encuentran en el rendimiento académico en el que las niñas obtienen mejores resultados que los niños en general. El porcentaje de hombres entre el alumnado repetidor es mayor al de las mujeres repetidoras.

Sin embargo, aunque no existe discriminación en el acceso a la educación (dado su que se trata de un derecho universal y obligatorio) sabemos que otro tipo de discriminaciones y de desigualdades se solapan con la desigualdad de género, dando lugar a la situaciones de doble o múltiple discriminación, tal es el caso de la etnia y/o el país de origen del alumnado.

Sobre la etnia no disponen de datos en la CAV, pero estudios estatales en relación a la etnia gitana concluyen que existen desigualdades tanto en la escolarización como en el abandono escolar.

En lo que a país de origen se refiere, la siguiente tabla muestra la segregación en cada una de las modalidades.

### 3.1.2. ALUMNADO EXTRANJERO, POR SEXO, PAÍS DE ORIGEN, Y NIVEL EDUCATIVO 2012



Fuente: Servicio de Sistemas de Información. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

Es destacable que la concentración mayor de alumnado, tanto de mujeres como de hombres, se produce en los países de América del Sur, donde hay una mayor proporción de mujeres que de hombres. Destacan por su proporción menor de mujeres los países de Asia y Oceanía y Norte de África. En estos países es destacable el dato relativo al porcentaje de hombres que se concentran en la EPA, ya que a nivel general este tipo de enseñanza se encuentra feminizada. Si observamos los datos globales del alumnado extranjero por niveles, este hecho se ve más claro, mientras a nivel general el 60% de las personas matriculadas en EPA son mujeres, si descendemos al colectivo de alumnas y alumnos extranjeros este hecho se invierte, y son los hombres en una proporción mucho mayor (59%) quienes se concentran en la EPA.

Sin embargo cara a garantizar el acceso universal requeriríamos conocer si los datos del alumnado extranjero matriculado en las distintas etapas es el idóneo atendiendo a la población de dicha edad y nacionalidad que vive en Euskadi, dato que a la fecha se desconoce.

### **3.1.3. EDUCACIÓN POST-OBLIGATORIA**

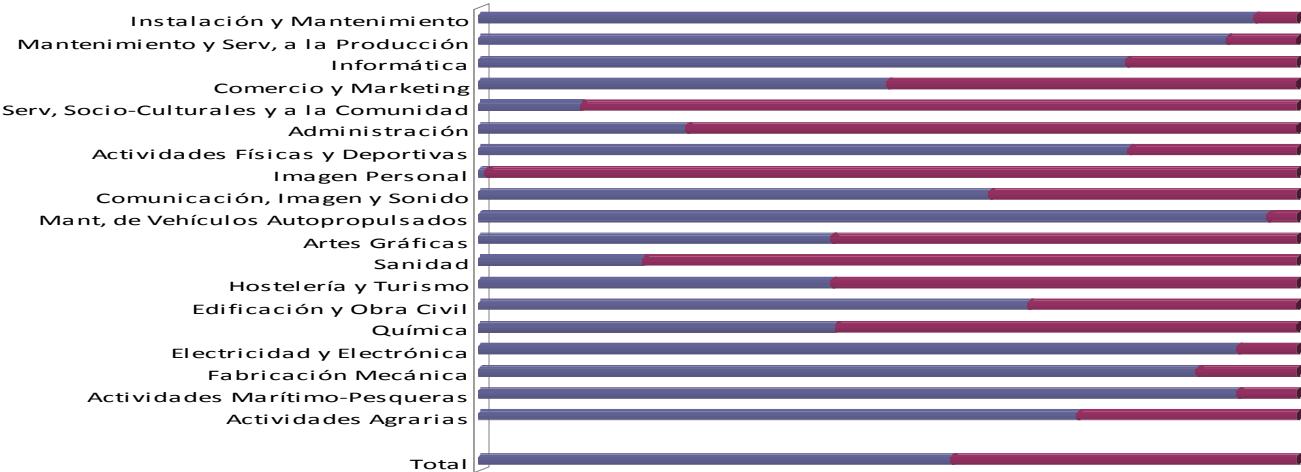
#### **FP de Grado medio por rama**

■ Hombres ■ Mujeres



#### **FP de Grado superior por rama de > de 150 estudiantes**

■ Hombres ■ Mujeres



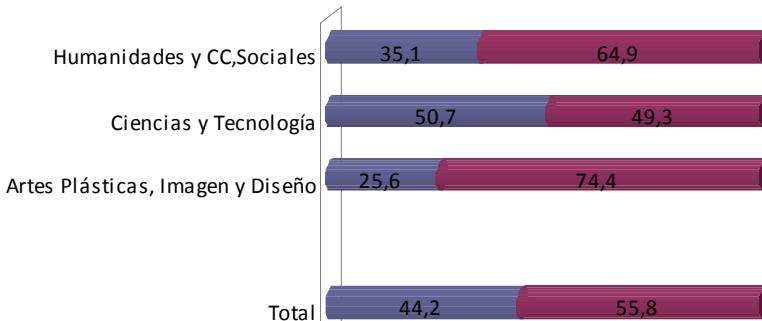
Sin embargo, **en la segunda etapa se inicia el proceso de segregación** que se agudiza con la elección de las especialidades de Bachillerato o de Formación Profesional. La formación profesional no es igualitaria en la medida en que las mujeres constituyen menos del 38,4% en la formación profesional de grado medio y el 40,6% en el grado superior. La influencia del rol de género predefinido es muy elevado en la elección de las ramas y la distancia de género aumenta. Así, en el curso 2010/2011 solamente dos de las 25 ramas de formación profesional de grado medio cumplen el principio de paridad en la composición de sus aulas; Comunicación, Imagen y Sonido y Artes Gráficas. Los datos no difieren demasiado en el caso de la distribución del alumnado en la formación profesional de grado superior.

Las ramas feminizadas en la formación de grado medio (cuentan con menos del 20% de hombres), son **imagen personal, sanidad, servicios socio-culturales y textil, confección y piel**. Ramas en las que se encuentra matriculado el **26,45%** del alumnado de F.P grado medio

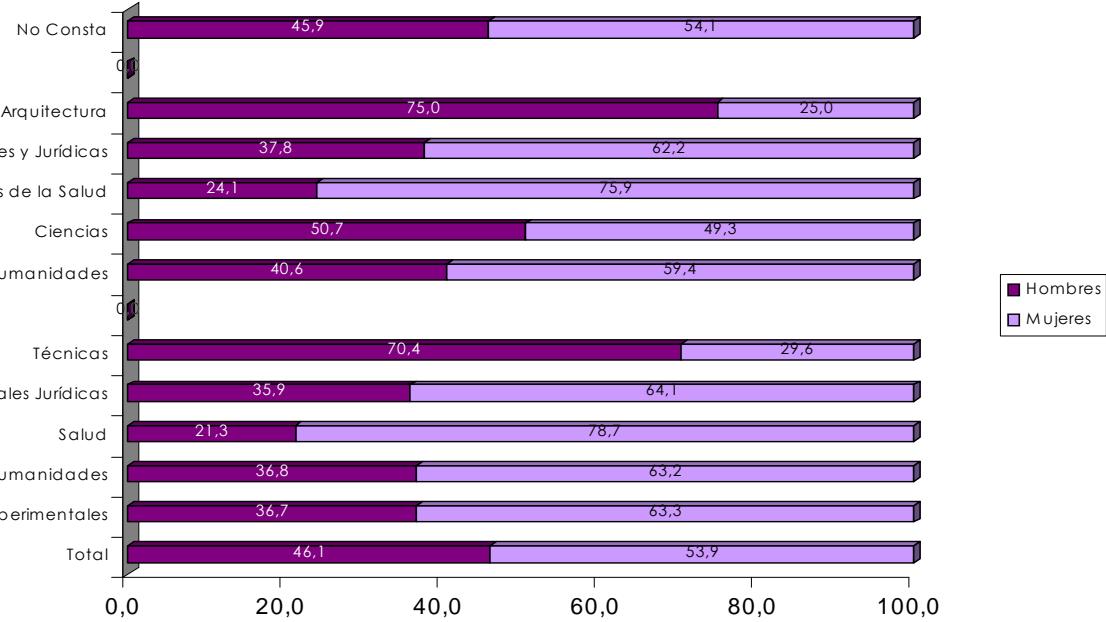
### 3.1.4. ESTUDIOS PREUNIVERSITARIOS Y UNIVERSITARIOS

#### Alumnado matriculado en pruebas de acceso

■ Hombres ■ Mujeres



Los estudios preuniversitarios e universitarios no son ajenos a esta especialización del alumnado por género. La elección de la carrera universitaria viene determinada, en principio, por la opción de estudios realizados en Bachillerato. El principio de paridad sólo se cumple en la disciplina de Ciencias y tecnología. Así, la presencia de alumnos en Artes plásticas imagen y diseño, y Humanidades y Ciencias Sociales se ubica entre el 25 y el 35%.



Así, las feminizaciones más destacables se dan en los grados de Estudios ingleses, Lenguas modernas y gestión, Biología, Asistencia en dirección, Educación infantil y Trabajo social; en todas ellas de cada 10 estudiantes hay menos de dos hombres. En Arquitectura e Ingeniería la proporción de alumnas está en el 25% y a pesar de que varias de las titulaciones se acercan al principio de paridad, todavía 9 de las 18 titulaciones están completamente masculinizadas con menos de 2 alumnas por cada 10. Las Diplomaturas son los estudios universitarios más feminizados. Así en el curso 2009/10 el porcentaje de mujeres entre quienes estudiaban una diplomatura era de 70,9%. En Ingeniería técnica sucede lo contrario, el 74,2% del alumnado matriculado en el curso 2009/10 son hombres. Fuente:

**3.1.5 RECURSOS EDUCATIVOS DE TIPO INFORMAL. TRANSMISIÓN FAMILIAR Y USO DEL EUSKARA**

**TRANSMISIÓN FAMILIAR**

	Euskal Herria	MADRES-PADRES EUSKALDUNES				
		<b>total</b>	<b>ambas/os</b>	<b>madre</b>	<b>padre</b>	<b>ni una ni otro</b>
2011.						
Euskal Herria	total	2.648.998	489.129	154.998	133.416	1.871.455
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Primer idioma	Euskara	407.841	399.619	5.161	3.061	
	<b>15,4</b>	<b>81,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,3</b>		
	Ambos	128.822	37.713	58.027	28.884	4.198
		<b>4,9</b>	<b>7,7</b>	<b>37,4</b>	<b>21,6</b>	<b>0,2</b>
	Otra lengua	2.112.335	51.797	91.810	101.471	1.867.257
		<b>79,7</b>	<b>10,6</b>	<b>59,2</b>	<b>76,1</b>	<b>99,8</b>

Fuente: Encuesta Sociolingüística. Viceconsejería de Política Lingüística., 2011

La última Encuesta Sociolingüística de 2011 desprende algún dato relevante referido a la **transmisión** generacional del idioma donde se detectan algunas diferencias referidas a los niveles de transmisión de la primera lengua en parejas de progenitores mixtas cuando sólo es la madre euskaldun (euska: 3.3%, ambos idiomas: 37.4) o cuando sólo es el padre euskaldun (euska: 2.3%, 21.6), siendo mayor la transmisión en el primer caso. Sólo en el caso de otras lenguas la transmisión por parte de los padres tiene mayor peso porcentual respecto de las madres (76.1% frente al 59.2)

El dato en cierto modo apuntala el diferente rol ejercido aún hoy día en el ámbito doméstico por parte de las mujeres y los hombres en lo relativo a la educación y el cuidado de las hijas y los hijos, si bien es una diferencia no muy significativa. Además, se ha detectado que con el paso de los años esta diferencia se ha ido reduciendo. Pudiera desprenderse de este dato que hay una progresiva asunción de este tipo de responsabilidad, o una mayor presencia de los padres en el ámbito doméstico.

Más allá de la transmisión, otro indicador interesante es el referido al **uso** en el hogar del euskara entre los y las que lo usan tanto o más que otra lengua. Analizando los datos de los usos con la madre o el padre según la misma encuesta para 2011 se ve que es algo mayor con las madres (16.4%) que con los padres (15.9%) en el ámbito de la CAE .

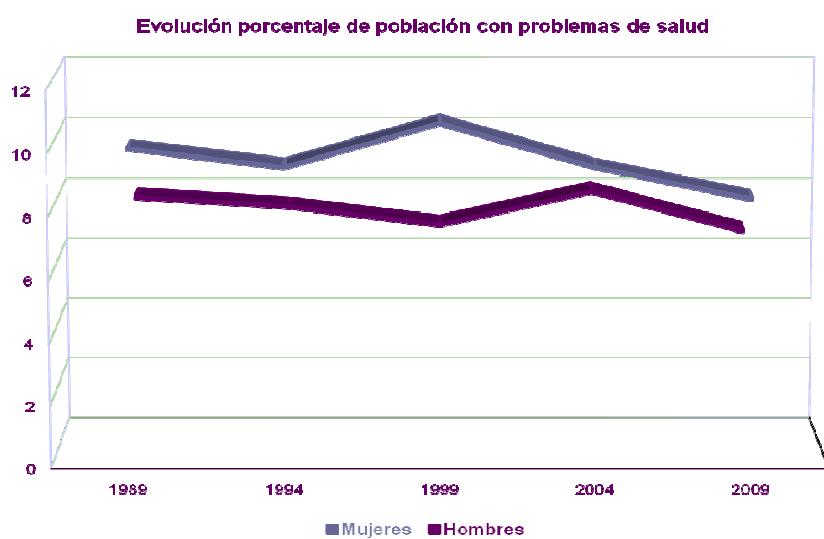
De nuevo cabría pensar que esta evolución podría denotar un cierto cambio en los roles en el ámbito doméstico al menos en lo referido al ámbito sociolingüístico.

Si que hay teorías y estudios cualitativos (algunos de ámbito local) que apuntan a la relevancia de los roles de género en la transmisión, en las actitudes ante la promoción del uso del euskara, o incluso a la diferentes modos y actitudes de usos lingüísticos de la mujeres y hombres, y de modo específico entre la adolescencia

### 3.2. RECURSOS SANITARIOS

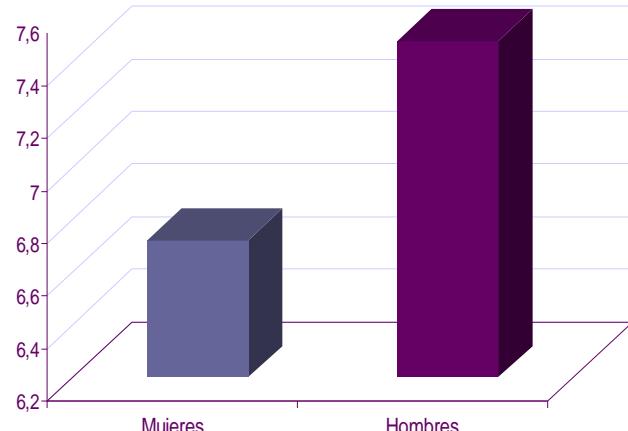
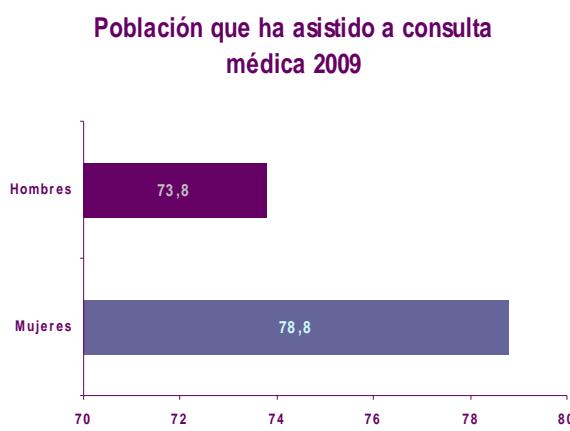
#### 3.2.1 POBLACION CON PROBLEMAS DE SALUD

La salud es un recurso esencial de la población. En los últimos 20 años la proporción de personas con problemas de salud ha disminuido tanto en mujeres como en hombres. Así en 1989 el 10% de las mujeres y el 7,8% de los hombres tenían algún problema de salud, disminuyendo casi dos puntos en el caso de las mujeres y un punto en el caso de los hombres en 2009.



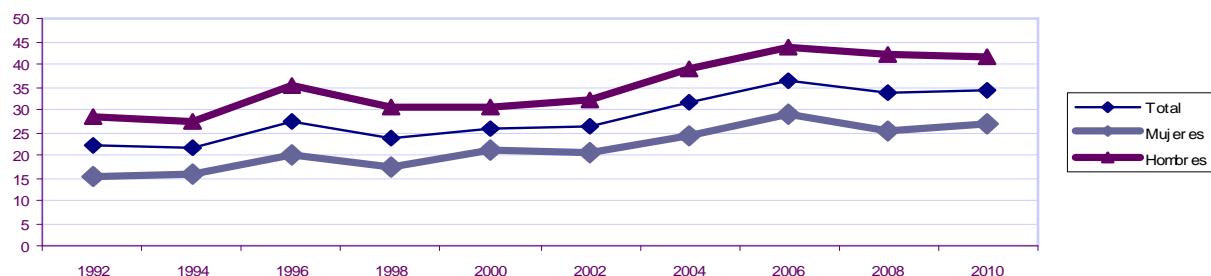
#### 3.2.2 ASISTENCIA A CONSULTAS Y HOSPITALIZACIONES

Estancia media hospitalización en días



Las mujeres son tradicionalmente mayores usuarias de los servicios sanitarios. La utilización de las mujeres es mayor sobre todo en lo que se refiere a consultas en el centro de salud o ambulatorio y se reduce y es inferior a la de los hombres en lo que respecta a la utilización y permanencia en centros hospitalarios. Así mientras el 78,8% de las mujeres en 2009 han ido a consultas médicas en el último año esta proporción es 5 puntos porcentuales menor en el caso de los hombres. Los indicadores para 2009 muestran que en términos generales la estancia media de hospitalización es menor en la mujeres (6.72) al de los hombres (7.48).

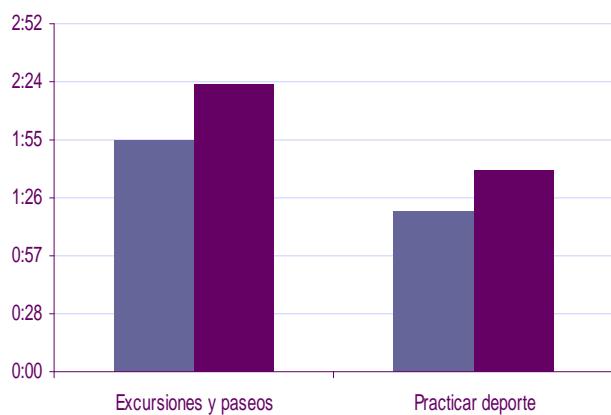
## Evolución del porcentaje de consumo de cannabis



El consumo de drogas es uno de los elementos que afectan a la salud de las personas. Según datos de 2010 el consumo de cannabis es más frecuente en hombres que en mujeres. El consumo experimental, aquel que se desarrolla alguna vez en la vida ha incrementado desde 1992, pasando del 21,9% de la población a más del tercio de la misma. La distancia de género en la proporción del consumo se mantienen, mientras el 27% de las mujeres señala haber consumido de forma experimental, es el 41% en el caso de los hombres. Fuente: CIFRAS 2011

### 3.2.4 SEDENTARISMO

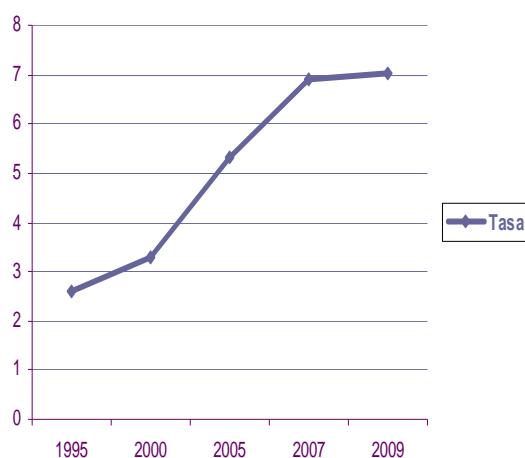
#### Tiempo medio por participante



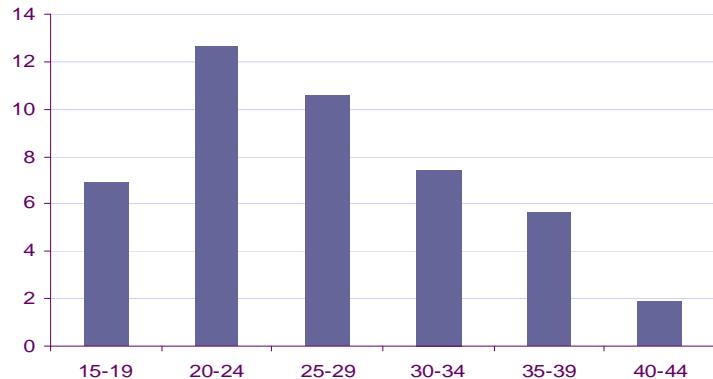
El sedentarismo afecta a la salud de las personas. La proporción de mujeres sedentarias es más de 8 puntos superior al de hombres sedentarios. En 2008 los hombres que realizan excursiones y pasean dedicaron a esta actividad 28 minutos más al día de media que las mujeres. Los datos no han variado desde 1993. En 2008 el tiempo medio de los hombres deportistas dedicado al deporte era de una hora y 40 minutos, 20 minutos más que el de las mujeres. Fuente: CIFRAS 2011

### **3.2.5 IVEs- INTERRUPCIONES VOLUNTARIAS DEL EMBARAZO**

**Tasa de IVE**



**IVEs por grupos de edad**

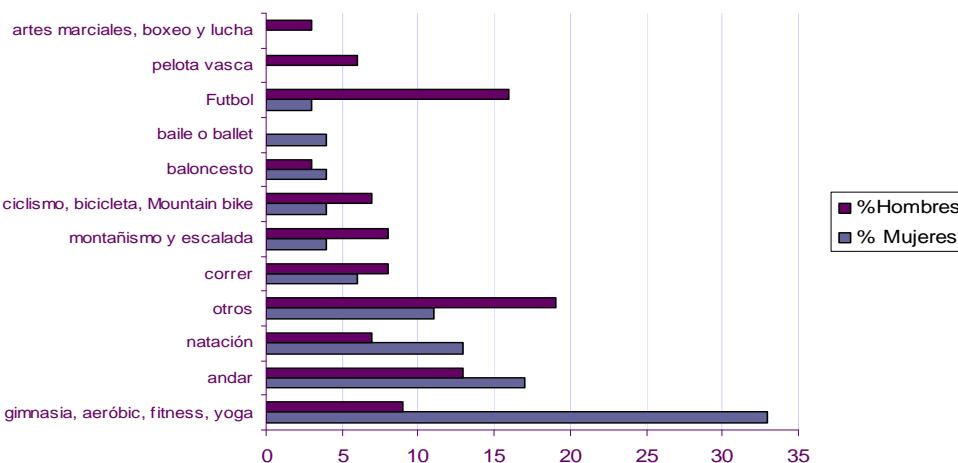


Una de las cuestiones más polémicas relacionadas con las mujeres es el aborto. Las estadísticas estatal y autonómica muestran una tendencia al aumento progresivo desde 1995 de los abortos provocados. En este sentido, la tasa de IVEs en la CAE ha aumentado a casi del triple en los últimos años: de 2,6 en 1995 a 7,03 en 2009. Sin embargo, la CAE se sitúa entre las CCAA con una tasa menor de Interrupciones Voluntarias del Embarazo con una tasa de 7,26 puntos. Por grupos de edad el indicador más alto registrado (12,64) corresponde a mujeres entre 20 y 24 años. El 92.3% de las IVEs en 2009 aducían riesgos para la salud física o psíquica de la embarazada. Fuente: CIFRAS 2011

### 3.3. RECURSOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

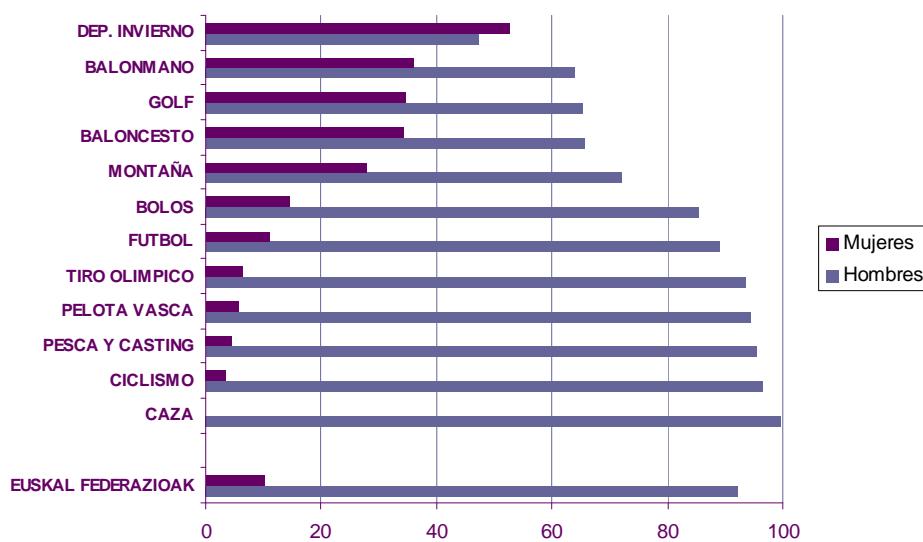
#### 3.3.1 PRACTICA DEPORTIVA

Modalidad deportiva practicada



La principal motivación de las mujeres para la práctica deportiva es mantener la línea (36% de las mujeres) y por diversión (26%). En los hombres la diversión constituye la principal motivación (50%) y mantener la línea queda en segunda posición (17%). Las principales modalidades deportivas de las mujeres son la gimnasia, aerobic, fitness, yoga y la segunda andar. La primera práctica deportiva en el caso de los hombres es el futbol y andar quedaría en segundo lugar. Fuente: CIFRAS2011

Personas federadas por modalidad (> de 3000 personas)



Dedicación a la actividad deportiva a partir de la federación: **Solamente el 10% de las personas federadas en Euskadi son mujeres.** Exceptuando cuatro deportes en los que existe paridad; Hockey, deportes de invierno, hípica y voleibol y un deporte feminizado como es la Gimnasia, el resto de deportes están masculinizados. Hay 14 deportes en el que las fichas federativas de mujeres no llega al 10%, cabe destacar por su incidencia en los medios, el ciclismo (261 federadas frente a 6935 federados) o pelota vasca (151 federadas frente a 2557 federados). Fuente: CIFRAS2011

### **3.3.2 ACTIVIDADES CULTURALES**

En general, todas las actividades culturales presentan una distribución por sexos bastante equilibrada.

En lo que a **lectura** se refiere son más las mujeres que leen habitualmente libros de ocio y revistas, mientras que la tendencia se invierte cuando se trata de leer diarios, donde los hombres suponen un 13% más que las mujeres.

En lo referido a **actividades musicales**, aunque presenta una distribución equilibrada, es consumida en mayor proporción por los hombres en todas sus facetas, tanto en la escucha y compra de música, como en la asistencia a conciertos.

La proporción de mujeres es significativamente superior a la de los hombres en la asistencia al **teatro, a la lírica y a la danza**, especialmente en la danza donde la brecha de género es bastante notoria.

### **3.3.3 BRECHA DIGITAL**

Según datos de 2012, el 63,7% de las mujeres mayores de quince años viven en hogares con conexión a Internet. Cuatro años antes, en 2007, sólo el 48,8% estaba en esa situación.

Aún cuando la encuesta Población de 15 y más años de la C.A. de Euskadi con Internet en el hogar por sexo y edad, según Territorio Histórico (%). 2012, no desagregue la variable edad por sexos, es de presumir que la brecha de género en la población con acceso a internet en los hogares se intensificará en las poblaciones de mayor edad. Un dato, el 93,1% de la población entre 15 y 24 tiene Internet en el hogar, pero sólo algo más de la mitad de las personas de 45 años o más lo tienen

Si bien es cierto que puede hablarse de una brecha digital en el uso de las nuevas tecnologías, la distancia de género en la brecha digital se acentúa con la edad. Entre la población más joven, la brecha digital no se da tanto en el conocimiento o acceso a las nuevas tecnologías cuanto al uso que de las mismas se realiza. Las mujeres mayores son un sector de la población especialmente vulnerable a quedarse «desconectada» de las posibilidades y potencialidades que ofrecen las nuevas tecnologías tanto para la vida profesional, como para la vida personal y la social.

## 4. PARTICIPACIÓN SOCIPOLÍTICA E INFLUENCIA

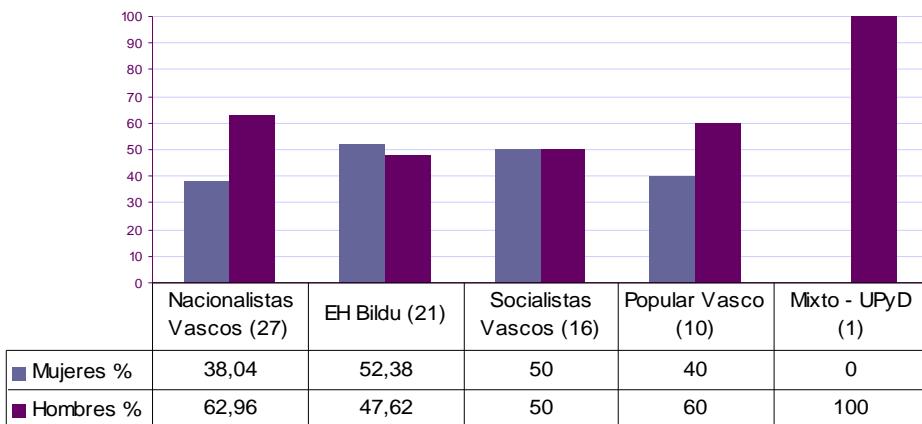
### 4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

#### 4.2 PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

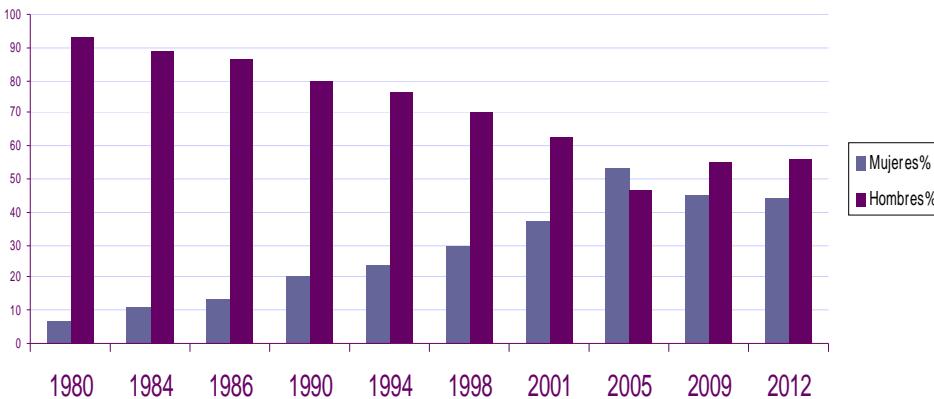
### 4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

#### 4.1.1 COMPOSICIÓN DEL PARLAMENTO VASCO

**Mujeres y Hombres en Grupos parlamentarios**



**Evolución presencia en el Parlamento Vasco**



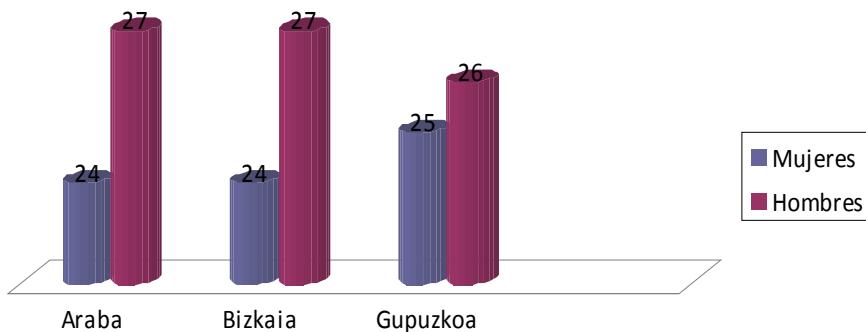
La presencia de mujeres en el Parlamento Vasco en la presente legislatura supone un 44%, frente al 45,33% de la anterior y frente al 53,3% de la VIII. Tan solo los grupos parlamentarios del PSE\_EE, Populares y EH Bildu cumplen el principio de paridad, siendo este último el único grupo parlamentario en la cámara con mayor número de mujeres que de hombres. Hay que destacar que UPD no tienen representación femenina en el parlamento. El PNV, el partido con mas representantes en la cámara, no cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres.

Cabe destacar que la presidencia del Parlamento Vasco es ostentada, al igual que durante las dos últimas legislaturas, por una mujer.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Web del Parlamento Vasco.

#### 4.1.2 COMPOSICIÓN DEL PARLAMENTO VASCO

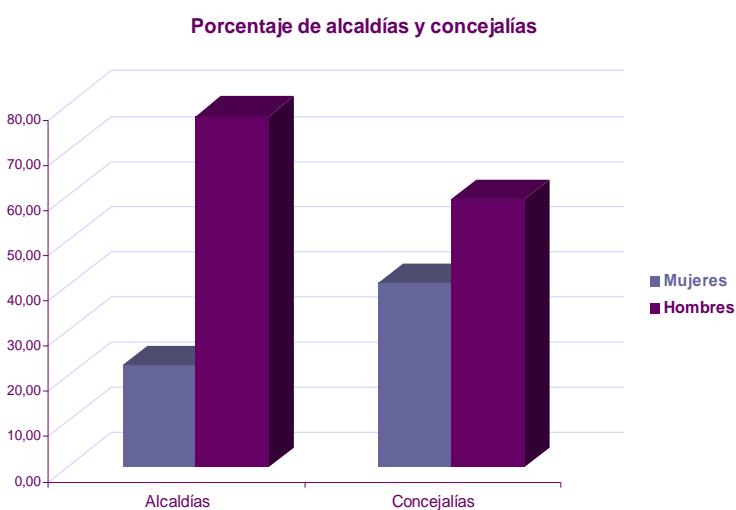
### Composición de las juntas generales



Aunque el principio de paridad de hombres y mujeres se cumple en las tres instituciones forales, en ninguna de ellas el número de junteras es mayor que el de junteros. Tanto las juntas generales de Gipuzkoa como las de Alava están presididas por mujeres, no así la de Araba.

El poder ejecutivo de estas instituciones sigue estando ocupado por hombres, los tres diputados son hombres.

#### 4.1.3 AYUNTAMIENTOS VASCOS



Por primera vez en la historia, aunque rozando los límites, la composición de las concejalías de los ayuntamientos vasco cumplen el principio de paridad. No ocurre lo mismo en las alcaldías donde existe una brecha importante a favor de los hombres que ostentan el 77,60% de las alcaldías.

En las últimas elecciones del 22 de Mayo de 2011 la composición de todas las listas era justamente paritaria con un 40% de representación, sin embargo la mayoría de las mujeres estaban situadas en los puestos de más difícil acceso, lejos de los llamados puestos seguros.

Los municipios gobernados por alcaldesas son en su mayoría pequeños. De las 56 alcaldesas de la CAPV 31, gobiernan ayuntamiento con menos de 2500 habitantes. Ninguna de las capitales vascas ha tenido alcaldesa, ni la tiene tras las últimas elecciones de 2011. Ninguno de los 10 municipios más grandes según el censo del Eustat cuenta con una alcaldesa.

#### **4.1.4 ALTOS CARGOS EN GOBIERNO VASCO**

##### **Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo. 2013**

	<b>Total/Ab s.</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>
<b>Consejerías</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>44,44%</b>	<b>5</b>	<b>55,56%</b>
<b>Viceconsejerías/Secret arías Generales</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>75%</b>
<b>Direcciones</b>	<b>104</b>	<b>39</b>	<b>37,5%</b>	<b>65</b>	<b>62,5%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de [www.euskadi.net](http://www.euskadi.net) y consulta a los departamentos (fecha de la consulta: febrero 2013)<sup>3</sup>

El actual Gobierno Vasco cuenta con 8 departamentos y Lehendakaritza, 4 de los cuales están encabezados por mujeres. El departamento de presidencia está encabezado por el Lehendakari. El ejecutivo vasco cuenta, a la fecha de hoy, con 28 Viceconsejerías y secretarías generales de las cuales tan solo el 25% están encabezadas por mujeres, incumpliendo de manera abrumadora el principio de participación equilibrada. Tres departamentos, Hacienda y Finanzas, Seguridad y Medio ambiente y Política territorial, no cuentan con ninguna viceconsejera, no hay ningún departamento con más viceconsejeras que viceconsejeros. Tan solo del departamento de Educación, Cultura y Políticas Lingüística mantiene el mismo número de estos altos cargos.

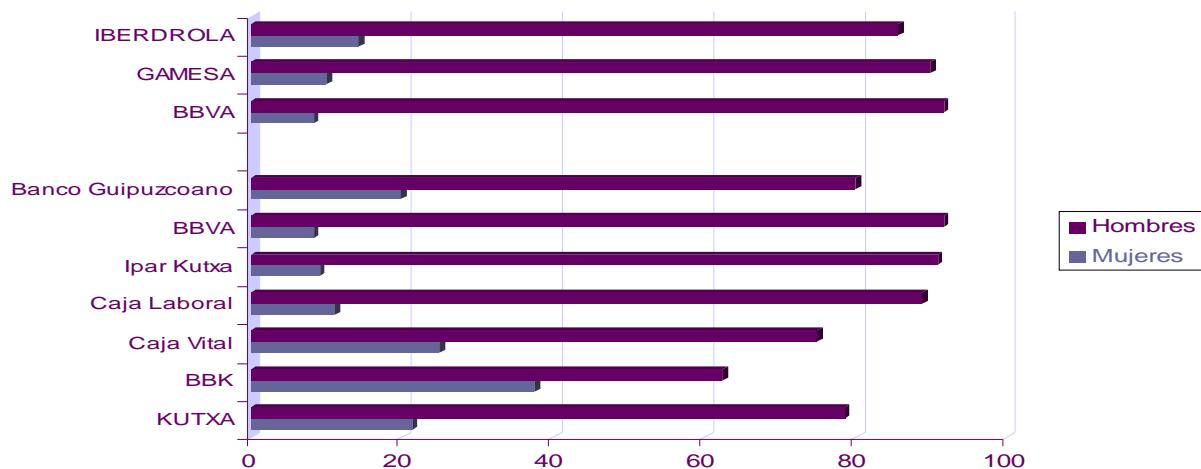
En lo que a las direcciones se refiere, el actual ejecutivo tampoco cumple con la representación equilibrada de mujeres y hombres con una representación del 37,5% de directoras, frente al 62,5% de directores

<sup>3</sup> A la fecha de elaboración del presente informe, y debido al inicio de la nueva legislatura, no se ha finalizado el nombramiento de todos los altos cargos

## 4.2 PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

### 4.2.1 CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL IBEX Y ENTIDADES FINANCIERAS

#### **Consejos de administración o Direcciones generales**



Por lo que respecta a los datos referidos a empresas vascas que forman parte del IBEX 35 ( BBVA, GAMESA E IBERDROLA), muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.

Las entidades financieras constituyen un ámbito de toma de decisión muy masculinizada. Así, la presidencia de las principales entidades financieras de Euskadi recae sobre hombres. Del mismo modo, la presencia de mujeres en sus consejos de dirección es muy pequeña. La BBK es la entidad con mayor presencia de mujeres en la dirección y no llega a cumplir el principio de paridad. Al otro lado se sitúan el BBVA, Ipar Kutxa o el Banco Guipuzcoano en el que hay una o ninguna mujer en los órganos de dirección

### 4.2.2 PATRONALES

La presidencia de Confebask, Cebek, Adegi y Sea están encabezadas todas ellas por hombres lo que supone una representación del 0% de las mujeres. De las cuatro secretarías generales tan solo la de Bizkaia está representada por una mujer, lo que supone tan solo un 25% de representación femenina.

Fuente: Guía de Comunicación del Gobierno Vasco

#### 4.2.2 ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES

##### **Colegios Profesionales del los tres Territorios Históricos, por sexo**

	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
	<b>Abs.</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>
<b>ALAVA</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>21,42%</b>	<b>28</b>	<b>78,58%</b>
<b>BIZKAIA</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>10,41%</b>	<b>48</b>	<b>89,59%</b>
<b>GIPUZKOA</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>15,62%</b>	<b>32</b>	<b>84,39%</b>

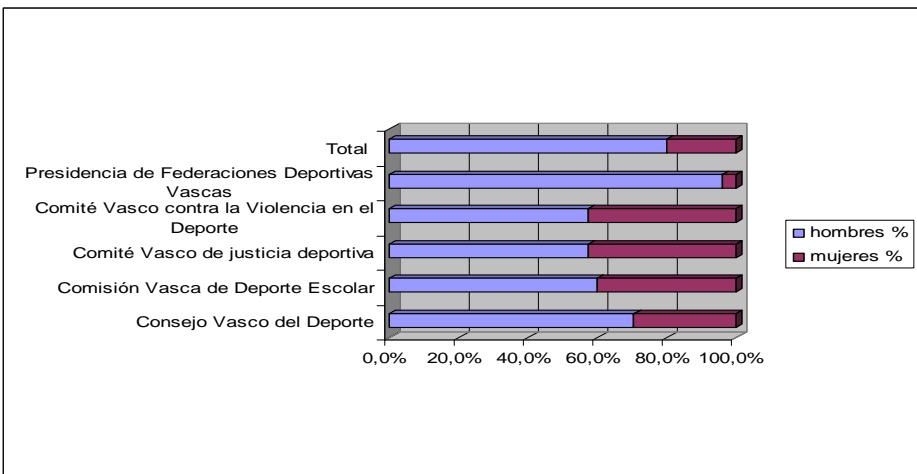
Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Comunicación del Gobierno Vasco (última actualización Mayo de 2011)

Los colegios profesionales son los encargados de defender los intereses de las personas según su titulación. De los 108 colegios existentes tan solo el 14,81% están encabezados por mujeres, destacando el caso del Bizkaia donde las mujeres tan solo representan el 10,41% del total.

De las 19 asociaciones empresariales consultadas en la citada guía 16 de ellas, un 84,21%, están presididas por hombres, frente a las tan solo 3 mujeres que encabezan esta asociaciones en toda la CAE.

Además las Cámaras de Comercio, bolsa de Bilbao y ferias están presididas todas ellas por hombres, 10 en total. La presencia de las mujeres en éste ámbito es totalmente nula.

#### 4.2.3 ORGANOS DEPORTIVOS



El porcentaje de hombres en órganos deportivos es sustancialmente superior (80%) frente al de mujeres (20%). En los 4 órganos o comisiones el porcentaje de hombre es superior, y además en uno de ellos no se cumplen los porcentajes de representación equilibrada que establece la ley (Consejo Vasco del Deporte), mientras que en dos de ellos son porcentajes tendentes a la paridad. El 96% de las presidencias de las federaciones deportivas del territorio vasco están encabezadas por hombres.

#### **4.2.4 SINDICATOS**

##### **Secretarías Generales y Comités Ejecutivos de los principales Sindicatos según sexo. 2011**

	<b>Secretario General</b>		<b>Comité Ejecutivo</b>		<b>Total</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	
	Abs.	Abs.	Abs.	%	Abs.
ELA	0	1	4	36,4	7
LAB	1	0	6	60,0	5
UGT	0	1	3	30	7
CCOO	0	1	7	30,4	16
					23

Fuente: Cifras 2011

La composición de los comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios en Euskadi es también principalmente masculina, siendo LAB el único sindicato en cuya ejecutiva la presencia de las mujeres es paritaria.

Entre los sindicatos agrarios, el único que cumple el principio de paridad en la composición de sus órganos de dirección es EHNE Konfederazioa, con 3 mujeres y tres hombres.

#### **4.2.5 PARTICIPACION EN LAS UNIVERSIDADES**

Las tres Universidades que conforman el sistema Universitario del País Vasco, Universidad de Deusto, Universidad de Mondragón y Universidad del País Vasco, están dirigidas por hombres. Dos de las tres secretarías generales están ocupadas por mujeres. Por otro lado, las representación de las mujeres en los consejos de dirección es escasa, 2% en la Universidad de Deusto, un tercio en la Universidad del País Vasco y un 37% en la Universidad de Mondragón

#### **4.2.6 PARTICIPACION EN COMISIONES Y CONSEJOS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACION TERRITORIO**

En la actualidad todas las Comisiones y Consejos están en proceso de composición. En el caso de la Comisión de Ordenación del Territorio, a falta de nombramientos, el porcentaje actualmente es del 45% de mujeres y el 55% de hombres. Durante el 2012 la COMISIÓN AMBIENTAL: 17% mujeres .CONSEJO ASESOR DE MEDIO AMBIENTE: 36% mujeres. NATURZAINTZA: 18% mujeres.

## 5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### 5.1. USO DEL TIEMPO

#### **5.1.1 TIEMPO EMPLEADO EN REALIZACIÓN DE TRABAJO DOMESTICO Y CUIDADO DE PERSONAS**

Según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (2008) de Eustat, las mujeres dedican un tiempo medio de 3 horas y 33 minutos a la realización de trabajo doméstico, algo más del doble de tiempo que dedican los hombres (1 hora y 29 minutos)

El cuidado de personas en el hogar (niños y niñas y personas dependientes) ocupa a las mujeres un promedio de 2 horas y 18 minutos diarios, mientras que para los hombres el tiempo medio se reduce a 1 hora y 41 minutos

#### **5.1.2 TIEMPO EMPLEADO EN TODAS LAS ACTIVIDADES**



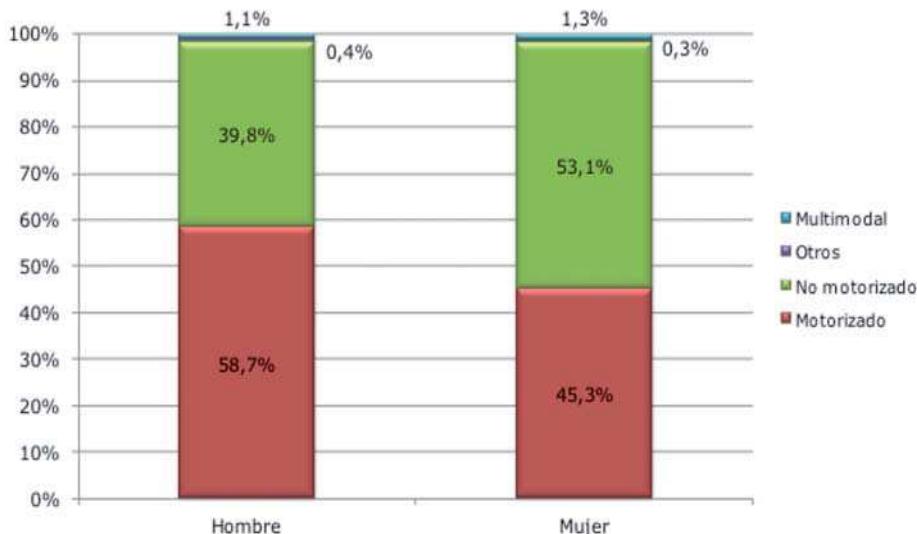
La distribución del tiempo de mujeres y hombres es diferente. El tiempo medio destinado a todas las actividades que no son trabajo doméstico o cuidado de personas del hogar es superior en los hombres que en las mujeres en Euskadi en 2008. Las actividades en las que mayor reducción de distancia de género se ha producido en los últimos 15 años es en el de trabajo y formación y el trabajo doméstico. A pesar de que las diferencias sigue siendo destacables, 2 horas y 6 minutos más las mujeres en trabajo doméstico y los hombres 17 minutos más en trabajo y formación.

### **5.1.3 DESPLAZAMIENTO DE MUJERES Y HOMBRES, MODO Y TIPO**

El acceso, el uso, la necesidad, el tipo de transporte es diferente entre hombres y mujeres debido a razones de género. El uso más equilibrado de los recursos beneficiará a aquellas personas que mayores dificultades tengan de movilidad, tanto por razones laborales como por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana.

El 89,5% de la ciudadanía mayor de 6 años se desplaza en un día laboral medio una media de 3,05 desplazamientos diarios. La movilidad de las mujeres (3,08) es ligeramente superior a la de los hombres (3,01).

El modo peatonal continua siendo el más utilizado para resolver las necesidades de desplazamientos de la ciudadanía, concentrando el 44,8% del total. Además ha ganado cuota de utilización respecto al automóvil, medio de transporte más utilizado por los hombres (ellos 44,8% y ellas 27,5%). Los hombres realizan un mayor uso de la moto, la bicicleta y de los servicios discretionales de autobús respecto a las mujeres. Destacar que los modos sostenibles el peatonal y la bicicleta, son los que han conseguido captar la mayor parte de los nuevos desplazamientos llevados a cabo por los y las habitantes de la CAPV. En este sentido, las mujeres se desplazan en menor medida que los hombres en bicicleta (un 1,1 puntos menos respecto a las hombres).



Fuente: Estudio de movilidad en la CAV, 2011. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes (Vitoria-Gasteiz, 2012)

La movilidad ocupacional u obligada continúa siendo el principal motor generador de desplazamientos situándose en el 49,6. La movilidad laboral representa el 37,3%.

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se percibe en el motivo trabajo, siendo superior en el caso de los hombres (14 puntos porcentuales). En el caso de las mujeres, la realización de las compras domésticas (8,2%) (8 puntos superior el de las mujeres a la de los hombres) las gestiones domésticas y las actividades de acompañamiento a terceras personas adquieren un mayor peso respecto a los hombres. Lo que pone de manifiesto todavía que una parte destacada de las actividades domésticas y de apoyo a la unidad familiar continúan recayendo sobre ellas.

#### **5.1.4 ACTIVIDADES DE OCIO**

Un mayor porcentaje de los chicos jóvenes frente a las chicas han destacado como actividades de tiempo de ocio: escuchar música, hacer deporte, entretenerte con el ordenador en casa, ir a discotecas y salas de bailes, jugar con videoconsolas, ir al monte, hacer botellón, asistir a espectáculos deportivos, ir a salas de juego, ir al cyber.

Parece que en términos generales entre los chicos destacan las actividades deportivas, las vinculadas con la informática, las de sociabilidad relacionadas con la fiesta.

Un mayor porcentajes de las chicas jóvenes frente a los chicos han destacado como actividades de tiempo de ocio: estar con amigos y amigas, o la pareja, ver la tv, videos, DVD , ir a bares y cafeterías, descansar o no hacer nada, estar con la familia, pasear o estar en la calle, leer, asistir a espectáculos hablar por teléfono, o enviar sms, ir de tiendas o compras, hacer alguna actividad cultural concreta.

En el caso de las chicas destacan las actividades culturales concretas, la sociabilidad relacional con el grupo de pares, pareja y familia, actividades de consumo audiovisual, y otras con un carácter más tranquilo y de descanso

#### **5.1.5 SEDENTARISMO**

Según el estudio "Impacto del cuidado informal en la salud y la calidad de vida de las personas cuidadoras: análisis de las desigualdades de género" (Larrañaga I., Martín U., Bacigalupe A., Begiristain J.M., Valderrama M.J. y Arregi B.) las cuidadoras declaran mayores tasas de sedentarismo, a la vez que menos horas de sueño y menos descanso, que los hombres que cuidan. El riesgo de mala salud mental se incrementa en 1,9 veces en las cuidadoras respecto a las no cuidadoras, frente a 1,7 veces en los hombres

## 5.2. SERVICIOS PARA EL CUIDADO

### **5.2.1 PLAZAS PARA EL CUIDADO DE MENORES 0-2 AÑOS**

En 2008 en torno a 54.000 niños y niñas de 0 a 2 años se encontraban en edad de escolarización y se ofertaron en torno a 34.000 plazas por lo que la cobertura para este grupo de edad fue del 63%. Las plazas ofertadas para niños y niñas de 0 años fueron algo más de 4.000 si bien cabe señalar que número de menores escolarizables de esta edad supera los 13.000.

En 2006 en torno a 3.500 menores de 0 a 5 años no eran atendidos en guardería o escuela infantil por falta de plazas en la zona, falta de plazas adaptadas, horario inadecuado o coste elevado, lo cual supone un 2,4% de los y las menores de esta edad. Del total de estos menores un 43% no estaba siendo atendido por falta de plazas en la zona, es decir, casi 1.500 menores.

### **5.2.2 HOGARES AFECTADOS POR CARENCIA DE PLAZA DE GUARDERÍA O ESCUELA INFANTIL**

En 2006 en torno a 3.500 menores de 0 a 5 años no eran atendidos en guardería o escuela infantil por falta de plazas en la zona, falta de plazas adaptadas, horario inadecuado o coste elevado, lo cual supone un 2,4% de los y las menores de esta edad. Del total de estos menores un 43% no estaba siendo atendido por falta de plazas en la zona, es decir, casi 1.500 menores.

### **5.2.3 CONCILIACION**

. La realidad ha impuesto la necesidad de traer a primer plano el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. Conciliar, es sin duda, uno de los retos más importantes para aquellas personas que forman parte del mercado laboral y que deben, a su vez, hacerse cargo del cuidado de otras personas y así se corrobora en el informe cualitativo "Aproximación a las necesidades de la infancia y adolescencia en la CAPV". Los datos cuantitativos indican que en 2009 un 16,7% de la población asalariada tiene dificultades

para conciliar satisfactoriamente su horario laboral con el resto de las obligaciones familiares y sociales. Se advierte también, una correlación entre el absentismo laboral y los problemas de conciliación. En este sentido cabe señalar que en 2008 un 12,6% de los hogares vascos tiene problemas no económicos relacionados con la atención a menores o a personas ancianas- falta de plazas de guardería, dificultades para contratar a personal cuidador, problemas de sobrecarga para la atención, y en el 8% de los casos se define como una problemática importante.

Es muy importante tener presente que el cambio social que ha representado la incorporación mayoritaria de la mujer a la esfera pública, no ha afectado a todos los actores del sistema familiar por igual.

La insuficiente corresponsabilidad en la atención de los asuntos domésticos entre mujeres y hombres se traduce en la existencia de diferencias de género en relación a las dificultades de conciliación. En 2009 un 21,1% de las mujeres debe hacer frente a la sobrecarga de trabajo ligadas a la doble jornada, laboral y familiar. Un 10,4% de las mujeres de 25 a 64 años han abandonado en algún momento un trabajo por sobrecarga de trabajo familiar o por nacimiento de un hijo o hija, lo cual afecta a un 8,1% de los hogares vascos. Un 5,4% de las mujeres de 25 a 64 años han interrumpido en algún momento el trabajo en los tres últimos años por sobrecarga de trabajo familiar o nacimiento de hijo o hija.

El aumento de personas en situación de dependencia también dibuja un nuevo escenario que requiere respuestas adecuadas. Según la Encuesta de Hogares de 2008, un 65% de las personas con discapacidad o limitaciones que requieren ayuda permanente es atendida directamente por la familia, un 17% por personal externo, un 10% por el Servicio de Ayuda a Domicilio y un 4% por los centros de día.

La conciliación debe entenderse como un reto que la sociedad en su conjunto tiene que abordar: el papel que los hombres deben asumir en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas, la adaptación de las empresas a las necesidades familiares de las personas trabajadoras y la función de las instituciones en el desarrollo de los servicios sociocomunitarios.

## 6. VIOLENCIA

<b>INDICADOR</b>	<b>ENERO-DICIEMBRE 2012</b>
Nº victimizaciones de mujeres por violencia intrafamiliar, excluida la pareja o ex pareja en la CAE	<b>923</b>
Mujeres víctimas de violencia de género ejercida por pareja y/o ex pareja contra las mujeres en la CAE	<b>793</b>
Nº victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual en la CAE	<b>213</b>
Mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual en la CAE	<b>210</b>
Nº mujeres muertas por pareja o ex pareja en la CAE	<b>2</b>
Nº victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual	<b>213</b>
Nº mujeres escoltadas, por violencia de género	<b>61</b>
Nº de expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctimas de la violencia de género y que están activos participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler	<b>315</b>
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia de género han sido excepcionados	<b>12</b>
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia adjudicatarios de vivienda de alquiler en los sorteos de vivienda	<b>2</b>
Nº de adjudicaciones directas a víctimas de violencia de género en régimen de alquiler	<b>12</b>
Nº de casos detectados en atención primaria	<b>362</b>
Nº de casos detectados en Hospitales	<b>69</b>

El 12,5% de las mujeres de 16 o más años de la CAPV dicen haber sufrido violencia machista alguna vez en su vida en alguno de los ámbitos (por parte de su pareja, expareja, violencia intrafamiliar de género, en el ámbito laboral o en el ámbito social o espacio público).

La violencia sufrida por las mujeres por el hecho de ser mujeres es una violencia que tiene su principal causa en la desigualdad estructural y cultural propia de una sociedad con fuertes raíces patriarcales donde perviven situaciones de dominio y de control en el establecimiento de las relaciones interpersonales, realidades más complejas y que trascienden muchas veces a las relaciones de pareja.

### **3.- ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA**

En la elaboración del presente informe se ha considerado necesario un análisis de la composición del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con el objeto de conocer hasta qué punto la organización es igualitaria en sí misma y quién es responsables en los diferentes niveles de asunción de responsabilidades y toma decisiones. Así las cosas, en este capítulo se realiza una valoración de la distribución por sexo del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la CAE.

Este análisis permite, a su vez, cumplir con uno de los contenidos necesarios en la estructura del informe de impacto de género, relativa a la participación de mujeres y hombres en el proceso de elaboración de la norma. A este respecto, señalar que al margen de los colectivos que en este apartado se señalan, no se han detectado otros colectivos que hayan participado en la elaboración de esta norma

Colectivos que se analizan:

- Distribución por sexo del personal de la administración general de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos.
- Distribución por sexo del personal docente no universitario
- Distribución por sexo del personal de instituciones sanitarias
- Distribución por sexo de los cuerpos de seguridad. Ertzaintza
- Distribución por sexo del personal de la Administración de Justicia

**1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, ASÍ COMO DE SUS ALTOS CARGOS.**

**1.1 Altos cargos en el Gobierno Vasco y sus OOAA según sexo.**

	Total/Abs.	Mujeres		Hombres	
		Abs.	%	Abs.	%
Consejerías	9	4	44,44%	5	55,56%
Viceconsejerías/Secretarías Generales	28	7	25%	21	75%
Direcciones	104	39	37,5%	65	62,5%

Fuente: elaboración propia a partir de [www.euskadi.net](http://www.euskadi.net) y consulta a los departamentos (fecha de la consulta: febrero 2013)<sup>4</sup>

El actual Gobierno Vasco cuenta con 8 departamentos y Lehendakaritza, 4 de los cuales están encabezados por mujeres. El departamento de presidencia está encabezado por el Lehendakari. El ejecutivo vasco cuenta, a la fecha de hoy, con 28 Viceconsejerías y secretarías generales de las cuales tan solo el 25% están encabezadas por mujeres, incumpliendo de manera abrumadora el principio de participación equilibrada. Tres departamentos, Hacienda y Finanzas, Seguridad y Medio ambiente y Política territorial, no cuentan con ninguna viceconsejera, no hay ningún departamento con más viceconsejeras que viceconsejeros. Tan solo del departamento de Educación, Cultura y Políticas Lingüística mantiene el mismo número de estos altos cargos.

En lo que a las direcciones se refiere, el actual ejecutivo tampoco cumple con la representación equilibrada de mujeres y hombres con una representación del 37,5% de directoras, frente al 62,5% de directores

<sup>4</sup> A la fecha de elaboración del presente informe, y debido al inicio de la nueva legislatura, no se ha finalizado el nombramiento de todos los altos cargos

## **1.2 Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general, por colectivo y sexo**

FUNCIONARIADO. Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general. 2011

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Funcionarios de Carrera	510	410	192	180	217	337	263	1144	308	145	1490	2216
Funcionarios Interinos	299	560	68	82	96	237	70	295	77	75	610	1249
TOTAL	809	970	260	262	313	574	333	1439	385	220	2100	3465

LABORALES Personal al servicio de las consejerías, departamentos y organismos autónomos de la administración general. 2011

	Titulado Superior		Titulado Medio		Otras Titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laborales Fijos	115	121	45	63	221	236	381	420
Laborales Temporales	43	146	14	42	120	169	177	357
Eventuales	5	11	0	1	3	7	8	19
TOTAL	163	278	59	106	344	412	566	796

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Enero 2013

En términos porcentuales el 61,52% del personal al servicio de la Administración General de Euskadi son mujeres frente al 38,48% de hombres, lo que indica la creciente feminización de la administración. El personal de la administración se ha incrementado en el último año en 867 personas, de las cuales 667 han sido mujeres, frente a 200 hombres.

En relación con el año pasado, se observa una disminución del funcionariado interino frente al aumento del de carrera, este movimiento de flujos es debido a la OPE 2010 que ha finalizado en 2012. El incremento del personal laboral a lo largo del 2012 se debe a las competencias adquiridas a lo largo de ese año, en especial la de Lanbide que ha provocado en este colectivo un aumento de casi el 20% de la plantilla.

Hay más hombres que mujeres trabajando en niveles superiores de la administración (A1 y A2), aunque en los últimos años la brecha está disminuyendo. Por otra parte, en términos globales la inestabilidad laboral de las mujeres en la administración es considerablemente más alta que la de los hombres, casi un 70% del personal de la administración con inestabilidad laboral (funcionariado interino y laboral temporal y eventual) son mujeres. Es importante destacar la feminización del grupo C2, donde la sobrerepresentación de las mujeres supone el 81,20%.

**2- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO.**

**2.1 Personal docente por colectivos y sexo: educación infantil, primaria, secundaria, educación personas adultas, educación especial**

Personal docente por colectivos y sexo.					
NIVELES QUE IMPARTEN	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Abs	%	Abs	%	
<b>TOTAL</b>	<b>26.617</b>	<b>72,89</b>	<b>9.899</b>	<b>27,11</b>	<b>36.516</b>
Educación-infantil primaria	15.717	85,50	2.666	14,50	18.383
Educación secundaria	9.356	59,14	6.463	40,86	15.819
Educación de personas adultas	505	69,85	218	30,15	723
Sin función docente	1.039	65,30	512	34,70	1.591

Fuente: Departamento de Educación, Universidades e Investigación. 2011-2012.

En cuanto a la composición del personal docente hay que afirmar que existe una fuerte feminización de la enseñanza no universitaria, sobre todo en primaria y secundaria. Son mayoritariamente mujeres las que trabajan en este ámbito, tanto en la escuela privada como pública. De un total de 36.516 personas trabajando como docentes en la enseñanza no universitaria, el 72,89 % son mujeres. La presencia de las mujeres es especialmente acusada en dos tipos de enseñanza, la educación infantil primaria y la educación especial.

En este sentido es destacable el ámbito de la educación infantil-primaria donde el porcentaje de hombres docente es únicamente del 14,50%, lo que supone que en este nivel de enseñanza apenas haya referencias masculinas para el alumnado.

En la formación profesional, la masculinización de este tipo de enseñanza no sólo afecta al alumnado sino también al profesorado. Éste ámbito educativo es el único entre las enseñanzas preuniversitarias en el que la presencia de los hombres es mayor al de las mujeres, llegando a porcentajes muy significativos ya que se invierte la tendencia.

En cuanto al acceso a los ámbitos de decisión, la fuerte feminización del sector favorece que las mujeres accedan a los puestos directivos en los centros escolares y los datos revelan que se da una distribución equilibrada. Según los últimos datos (julio de 2009) relativos a los nombramientos realizados por el Departamento de Educación para los cargos de dirección para los próximos 4 años en los centros escolares, de 174 nombramientos realizados en 2009: 83 (47,7%) son mujeres y 91 (52,3%) son hombres.

**3- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS**

**3.1 Personal sanitario en instituciones sanitarias por colectivos y sexo**

Funcionariado y personal estatutario sanitario en las instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. 2011

	A1		A2		C1		C2		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Estatutario fijo/Funcionariado carrera	2.208	2.272	519	5.350	67	642	111	2.730	2.805	8.994
Estatutario temporal	310	569	69	946	9	78	11	338	399	1.931
<b>TOTAL</b>	<b>2.518</b>	<b>2.841</b>	<b>588</b>	<b>6.296</b>	<b>76</b>	<b>720</b>	<b>122</b>	<b>3.068</b>	<b>3.204</b>	<b>10.925</b>

Personal Laboral sanitario en las instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. 2011

	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	200	93	60	816	70	658	330	1567
Laboral temporal	1	2	0	4	0	4	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>820</b>	<b>70</b>	<b>661</b>	<b>331</b>	<b>1577</b>

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Enero 2013

El personal sanitario en la CAE presenta una distribución por sexo desequilibrada, donde el 77,86% del personal son mujeres. La sobrerepresentación de las mujeres se da en todos los niveles a excepción del colectivo pertenecientes al nivel A1 donde se cumple el principio de paridad. Esta sobrerepresentación se debe en gran medida a una participación desequilibrada en el grupo A2 donde se concentra básicamente el personal diplomado en enfermería lo que explica la profesión feminizada en este mercado de trabajo. Es de destacar el nivel C2, el de menor requerimiento de formación y, por tanto, con menor nivel retributivo, donde las mujeres suponen un 96% del total, evidenciando una alarmante segregación vertical.

**3.2 Personal no sanitario en instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. Personal de gestión y servicios.**

Funcionariado y personal estatutario no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Estatutario fijo/Funcionariado carrera	126	133	34	84	162	243	455	1464	810	721	1.587	2645
Estatutario temporal	45	48	12	18	28	46	64	244	93	282	242	638
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>181</b>	<b>46</b>	<b>102</b>	<b>190</b>	<b>289</b>	<b>519</b>	<b>1708</b>	<b>903</b>	<b>1.003</b>	<b>1.829</b>	<b>3.283</b>

Personal laboral no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	14	12	16	26	244	423	274	461
Laboral temporal				1		1		2
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>244</b>	<b>424</b>	<b>274</b>	<b>463</b>

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Enero 2013

En lo que se refiere al personal no sanitario, aunque la brecha de género es menor que en el caso de sanitarios, la representación de las mujeres supone un 64,22% del total. Esta sobrerrepresentación es debida fundamentalmente a la representación desequilibrada en el grupo C2 donde las mujeres representan el 76,70%.

**4 ERTZAINZA.**

**4.1 Personal perteneciente a los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo**

Personal de los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo

ESCALAS	A		B		C		D		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Escala superior										
Escala ejecutiva			127	5					127	5
Escala de subinspección					395	41			395	41
Escala básica							6.552	820	6.552	827
<b>TOTAL</b>			127	5	395	41	6.552	820	7074	866

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Enero 2013

Las mujeres en la Ertzaintza representan un 10,90% de la plantilla, 866 mujeres de un colectivo de 7.940 ertzainas.

Este porcentaje tan bajo tiene una explicación histórica que parte de la prohibición de acceso de la mujer en la primera promoción y del establecimiento de un cupo de mujeres máximos del 15% en las siguientes. Estas promociones que fueron las masivas y que constituyeron el núcleo numérico más importante y la propia situación de la mujer en aquellos años explican que el porcentaje actual sea tan bajo.

La distribución de las mujeres en categorías y escalas se concentra en la Escala Básica-agentes- dónde representa el 11,12%. En la actualidad solamente existen 5 mujeres en la escala ejecutiva, lo que supone una representación del 3,9%. A esta escala durante el año 2012 se han incorporado 4 mujeres, frente a 26 hombres.

## 5 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### **5.1. Personal de la administración de Justicia, por colectivo y sexo.**

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

FUNCIONARIADO	Personal titular/propietario		Personal interino		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M
Personal Médico Forense	15	24	6	7	21	31
Gestión procesal y administrativa	113	597	53	292	166	889
Tramitación procesal y administrativa	134	372	33	174	167	546
Auxilio judicial	142	163	30	114	172	277
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>1156</b>	<b>122</b>	<b>587</b>	<b>526</b>	<b>1743</b>

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

LABORAL	Titulación superior		Titulación media		Otras titulaciones		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Laboral fijo	3	6	3	5	14	35	20	46
Laboral temporal	6	16	2	18	9	25	17	59
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>105</b>

Fuente: Gobierno Vasco, dirección de Función Pública. Enero 2013

En enero de 2013 el personal funcionario y laboral de la Administración de Justicia es de 2411 personas, de ellas el 76,64% son mujeres, lo que evidencia la feminización del personal de justicia.

En la Gestión Procesal y Administrativa existe un fuerte desequilibrio en la representación por sexo, donde las mujeres suponen un 76,57%.

#### **4.- ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.**

Este apartado recoge en forma de síntesis un análisis de todos los programas presupuestarios cuyos objetivos van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres y/o a contrarrestar situaciones específicas de discriminación o a paliar problemáticas específicas. Así mismo se ha intentado extractar el coste económico de las acciones realizadas en la consecución de dichos objetivos. Para ello se han analizado las memorias presupuestarias que en definitiva suponen la base documental de los presupuestos y que reflejan los objetivos de cada departamento en la implementación de sus políticas públicas. Únicamente se han incluido aquellos programas que contienen acciones destinadas a promover la igualdad y eliminar o reducir posibles desigualdades entre mujeres y hombres, así como la partida presupuestaria destinada a la consecución de dichas acciones.

**NOTA:** Conviene mencionar las diferentes interpretaciones que cada uno de los departamentos han tenido en cuenta a la hora de realizar el análisis de sus memorias presupuestarias, lo que ha originado una falta de criterio consensuado a la hora de recoger las diferentes acciones. Así las cosas, algunos departamentos han optado por incluir acciones cuya materialización se realizará con recursos internos, es decir con personal de la propia administración o de sus organismos autónomos y entidades públicas, es el caso de muchas medidas de gobernanza que han sido incluidas como acciones cuando en realidad no tienen, ni tendrán, ninguna partida presupuestaria asignada, es el caso de la inclusión de cláusulas de igualdad, difusión de ciertos materiales, control estadístico, gestión de la formación departamental, etc. En otros casos se han considerado acciones a favor de la igualdad el hecho de que se recoja la variable sexo en estudios o encuestas que la administración realiza periódicamente, sin tener éstas obviamente asignadas ningún crédito presupuestario específico. Otra interpretación dudosa por ejemplo se ha dado en lo que se refiere a los Planes de Igualdad, algunos de ellos tiene partidas presupuestarias específicas y otros se impulsarán con recurso internos, pero sin embargo se han considerado ambos casos como medidas a favor de la igualdad. Por último se han incluido acciones que por sí solas no contemplan, ni en el objetivo ni en la definición de la acción, ninguna intervención a favor de la consecución de la igualdad.

No obstante, este departamento asume el compromiso de establecer y consensuar los criterios que para posteriores ediciones permitan conocer qué acciones a favor de la igualdad son financiadas con los presupuestos de la Comunidad Autónoma Vasca.

Dicho todo esto, a continuación se recogen las partidas aportadas por cada uno de los departamentos y que se han clasificado en 4 grupos en función de sus objetivos (ver plantilla en apartado 9).

**4.1 GRUPO 1. Programas cuyo objetivo está dirigido exclusivamente e eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y/o promover la igualdad.**

**GRUPO 1: Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.**

Departamento	Nº Acciones 2012	Nº Acciones 2013	Crédito 2012	Crédito 2013
Lehendakaritza (Emakunde)	1	1	5.233.997 €	6.073.000 €
Interior (DAVVG)	8		1.777.628 €	
<b>TOTAL GRUPO 1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>7.011,625€</b>	<b>6.073.000 €</b>

Mencionar que durante el 2012 tan solo Emakunde y la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género-DAVVG disponían de programas presupuestarios cuyos objetivos eran única y exclusivamente el de promover la igualdad y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Durante 2013 Emakunde asume las funciones de la DAVVG y por tanto también su financiación, sin embargo el presupuesto total que asume Emakunde se ha reducido para este ejercicio en casi 1 millón de euros (938.625 €) lo que supone **una reducción del 13.39% respecto al año anterior**.

Cabe señalar que Lehendakaritza es el departamento que más ha recortado su presupuesto para el año 2013, un 36,6% menos respecto al año anterior. Con un total presupuestado de 95.688.000 millones de euros, el presupuesto de Emakunde supone un 6.34% del total del presupuestos del departamento.

**4.2 GRUPO 2. Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad**

**GRUPO 2:** Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad.

<b>Departamento</b>	<b>Crédito 2012</b>
Lehendakaritza	45.746,02
Interior	57.399,20
Educación, Universidades e Investigación	Durante el 2012 el departamento de Educación no aporta información para la elaboración del presente informe
Economía y Hacienda	54.946,77
Justicia y Administración Pública	56.000
Vivienda, Obras Públicas y Transportes	54.000
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	53.207,55
Empleo y Asuntos Sociales	55.188
Sanidad y Consumo	54.000
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	55.000
Cultura	55.531,91
<b>TOTAL GRUPO 2</b>	<b>501.019,45€</b>

**GRUPO 2: Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad.**

Departamento	Crédito 2013
Lehendakaritza	106.320,51
Administración Pública y Justicia	55.000
Desarrollo Económico y Competitividad	57.429,38
Empleo y Políticas Sociales	55.188,00
Hacienda y Finanzas	53.396,00
Educación, Política Lingüística y Cultura	110.310,42
Seguridad	
Salud	59.000,00
Medio Ambiente y Política Territorial	105.870,73
<b>TOTAL GRUPO 2</b>	<b>602.515,04€</b>

En esta clasificación se incluyen todas las unidades administrativas de igualdad de Gobierno Vasco. Siguiendo las recomendaciones del informe de Emakunde del pasado ejercicio 2011 se ha considerado necesario separar estas estructuras de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de aquellos programas con objetivos y/o acciones específicas dirigidos a promover la igualdad.

Las unidades administrativas de igualdad cuenta con un presupuesto de 602.515,04 euros, 100.000 euros aprox más que el año pasado; esta diferencia obedece a que durante el ejercicio 2013 se han incluido la unidades del Departamento de ecuación y de la Agencia Vasca de Cooperación al desarrollo que no se contabilizaron el año pasado. Estas cantidades corresponden con los salarios presupuestados para el ejercicio 2012, ya que a la fecha de emisión del presente informe no está ajustado el Capítulo I aunque todo indica a que se mantendrán dichas cifras ya que las memorias económicas recogen la congelación del personal al servicio de la administración general.

Al margen del salario relativo a las técnicas de igualdad, ninguna unidad de igualdad cuenta con presupuesto adicional, a excepción del Departamento de Salud que este ejercicio 2013 ha destinado 5.000 euros.

La nueva legislatura ha traído consigo una reestructuración de los departamentos. En 2012 el número de departamentos era de 12 (frente a los 9 de 2013), todos ellos contaban con una unidad de igualdad ocupada por una técnica de igualdad. En la actualidad, febrero 2013, el departamento de Seguridad no cuenta con técnica de igualdad y se desconoce si lo hará a lo largo del año o si por el contrario las funciones serán asumidas por personal del departamento sin dedicación exclusiva. Las unidades de los departamentos de Medio Ambiente y Política Territorial y Educación, Política Lingüística y Cultura cuentan cada uno de ellos con dos técnicas de igualdad.

Por otra parte, no se ha creado ninguna unidad de igualdad en aquellos organismos autónomos o entidades públicas establecidas por el Decreto 213/2007, de 27 de Noviembre, por el que se regulan las unidades de igualdad.



4.3 GRUPO 3. Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

**GRUPO 3: Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.**

Departamento	Nº Acciones	Crédito 2012	Nº acciones sin crédito identificable.
Lehendakaritza			
Interior	2	384.750	
Educación, Universidades e Investigación			
Economía y Hacienda	1	8.000	
Justicia y Administración Pública			
Vivienda, Obras Públicas y Transportes			
Industria, Innovación, Comercio y Turismo			
Empleo y Asuntos Sociales	4		4
Sanidad y Consumo	10		10
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	2	37.406	
Cultura	5	44.500	1
<b>TOTAL GRUPO 3</b>	<b>24</b>	<b>475.656</b>	<b>15</b>

**GRUPO 3: Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.**

Departamento	Nº Acciones	Crédito 2013	Nº acciones sin crédito identificable.
Lehendakaritza	3	123.636,80	
Administración Pública y Justicia	1	1.640.000	
Desarrollo Económico y Competitividad	4	0	4
Empleo y Políticas Sociales	6	0	6
Hacienda y Finanzas	0	0	
Educación, Política Lingüística y Cultura	6	33.638,73	2
Seguridad	9	149.540	7
Salud	6	10.000	5
Medio Ambiente y Política Territorial	0	0	
<b>TOTAL GRUPO 3</b>	<b>35</b>	<b>1.903.604,23€</b>	<b>24</b>

En esta clasificación se ha intentado incluir aquellas acciones detectadas dirigidas a promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Estas acciones no tienen porque aparecer, de forma específica, en las memorias de los programas presupuestarios como acciones ligadas a objetivos específicos de igualdad, de hecho en la mayoría de los casos son acciones que pertenecen a objetivos relacionados con el objetivo general del programa presupuestario, que en nada tiene que ver con la promoción de la igualdad.

Del total de las 35 acciones detectadas 24, más de la mitad, no han podido ser presupuestadas ni se ha podido hacer ninguna previsión o estimación del gasto. El importe total de las acciones detectadas asciende a 1.903.604,23 euros, 1.500.000 más que el año pasado. Sin embargo esta diferencia no responde a una aumento de la asignación presupuestaria sino que obedece a que la asistencia jurídica gratuita del departamento de Justicia que el año pasado incluyó esta acción en el grupo 4 y este año lo hace en el grupo 3. Al margen de esta cantidad, 1.640.000, se puede apreciar que la cantidad asignada a este tipo de acciones no llega a 250.000 euros lo que hace pensar que muchas de ellas se realizarán con recursos internos.

La cantidad total de 1.903.604, 23 euros destinada a este grupo supone el 0,021% del total presupuestado de todos los departamentos.

**4.4 GRUPO 4.** Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

GRUPO 4: Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

Departamento	Nº Acciones	Crédito 2012	Nº acciones sin crédito identificable
Lehendakaritza	2	118.931,09	
Interior	1		1
Ecuación, Universidades e Investigación			
Economía y Hacienda	1		1
Justicia y Administración Pública	7	1.809.996	3
Vivienda, Obras Públicas y Transportes	8		8
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	15	53.161,60	13
Empleo y Asuntos Sociales	19	1.389.062	13
Sanidad y Consumo	21	4.002.800	9
Medio Ambiente, Planificación territorial, Agricultura y Pesca	4	31.000	
Cultura	5	22.500	2
<b>TOTAL GRUPO 4</b>	<b>83</b>	<b>7.427.450,69</b>	<b>50</b>

GRUPO 4: Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

Departamento	Nº Acciones	Crédito 2013	Nº acciones sin crédito identificable
Lehendakaritza	6	146.778,62	1
Administración Pública y Justicia	4	80.000	3
Desarrollo Económico y Competitividad	11	20.328	10
Empleo y Políticas Sociales	12	709.285	6
Hacienda y Finanzas		0	
Educación, Política Lingüística y Cultura	52	60.134,48	30
Seguridad			2
Salud	12	2.166.074,04	
Medio Ambiente y Política Territorial	13	111.000	8
<b>TOTAL GRUPO 4</b>	<b>107</b>	<b>3.273.274,14</b>	<b>38</b>

En esta clasificación se ha tratado de relacionar aquellas acciones, actuaciones o partidas concretas, que aún sin constar como tal en las memorias de los programas presupuestarios sí tienen como fin el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Es decir, que de una manera u otra son acciones que el departamento realiza a favor de la igualdad pero que por diversos motivos no tienen su reflejo en el presupuesto.

Sin embargo, tal y como se comenta en el apartado de la evaluación del impacto de género, resulta muy complicado en algunos casos extractar las acciones de igualdad. En muchos casos se han estimado cantidades y en otros casos aún sabiendo que se dedicarán partidas a promover la igualdad no ha sido posible extractar cantidades.

La diferencia respecto al años anterior es de casi 4 millones de euros, esta diferencia obedece por una parte a la acción del departamento de Justicia que este año, tal y como se ha indicado en el análisis del grupo 3, no se incluye en este grupo, y por otro a la reducción del departamento de Salud, casi 2 millones, debido al ajuste en la definición de acciones a favor de la igualdad.

En cualquier caso las 107 acciones identificadas tienen un crédito presupuestario de 3.273.274,14 euros, lo que supone un 0.037% del total del presupuesto de los departamentos.

## OTROS DATOS DE INTERES:

<b>PRESUPUESTO POR DEPARTAMENTO (en miles €)</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2012</b>	<b>diferencia</b>
Lehendakaritza	95.688,00	1,10%	151.020,00	-36,6
Administración Pública y Justicia	212.953,00	2,46%	231.249,00	-7,9
Desarrollo Económico y Competitividad	396.312,00	4,57%	531.381,00	-25,4
Empleo y Políticas Sociales	796.024,00	9,19%	1.074.010,00	-25,9
Hacienda y Finanzas	92.898,00	1,07%	105.980,00	-12,3
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.630.443,00	30,35%	2.925.028,00	-10,1
Seguridad	582.849,00	6,73%	653.934,00	-10,9
Salud	3.263.193,00	37,65%	3.406.549,00	-4,2
Medio Ambiente y Política Territorial	594.157,00	6,86%	739.566,00	-19,7
<b>Total</b>	<b>8.666.530,00</b>	<b>100%</b>	<b>9.820.729,00</b>	

Los mecanismos de austeridad en el gasto han provocado que los recortes en los departamentos alcance cotas de hasta el 36,6% de diferencia como es el caso de Lehendakaritza. Los departamentos de Empleo y Políticas Sociales y Desarrollo Económico y Competitividad han visto reducido su presupuesto en una cuarta parte respecto al año anterior, lo que redundará sin duda alguna en las políticas sociales a nivel general.

Especial mención a los ámbitos de Educación y Salud, donde el presupuesto se ha reducido en un 10%.

<b>PRESUPUESTO DE IGUALDAD EN RELACIÓN AL PRESUPUESTO DEPARTAMENTAL</b>			
Departamento	Presupuesto departamento	IGUALDAD Grupo1,2,3,4	% respecto al presupuesto departamento
Lehendakaritza	95.688.000,00	6.448.735,9	6,74%
Administración Pública y Justicia	212.953.000,00	1.725.500	0,81%
Desarrollo Económico y Competitividad	396.312.000,00	77.757,38	0,02%
Empleo y Políticas Sociales	796.024.000,00	764.473	0,10%
Hacienda y Finanzas	92.898.000,00	53.396	0,06%
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.630.443.000,00	204.083,63	0,01%
Seguridad	582.849.000,00	149.540	0,03%
Salud	3.263.193.000,00	2.235.074	0,07%
Medio Ambiente y Política Territorial	594.157.000,00	216.870,73	0,04%
<b>TOTAL GRUPO 4</b>	<b>8.666.530.000</b>	<b>11.875.430,64</b>	<b>0,13%</b>

De los datos extractados de los cuatro grupos analizados se desprenden que el peso total de las acciones que en favor de la igualdad se destinarán durante el año 2013 es de un 0,13% del total del presupuesto de todos los departamentos. Esta cantidad se reduce al 0,06% si exceptuamos el presupuesto de Emakunde.

## 5.- ANÁLISIS DEL INGRESO.

El análisis de la realidad fiscal y financiera vasca es un paso imprescindible para analizar el presupuesto y sus repercusiones sobre la igualdad de mujeres y hombres.

La característica principal del sistema de financiación del País Vasco es su capacidad de recaudar la práctica totalidad de los impuestos que conforman su propio sistema tributario. Todos los impuestos que componen el sistema tributario son gestionados y recaudados por las Haciendas Forales en los términos del reparto contenido en la propia normativa del Concierto Económico proporcionado la denominada Autonomía Fiscal, lo que significa que la CAE gestiona, recauda y, sujeta a restricciones armonizada, diseña todos los impuestos básicos del sistema fiscal. Así los Territorios Históricos disponen tanto de cierta capacidad normativa para regular los impuestos como de autonomía para la gestión y recaudación de los mismos.

No obstante, corresponde al Parlamento Vasco aprobar las normas relativas a la coordinación, armonización y colaboración fiscal.

Desde un punto de vista normativo, y en lo que se refiere a la imposición directa, la CAE cuenta con su propio Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), su propio Impuesto de Sucesiones (IS) y sus propios Impuestos sobre el Patrimonio y sobre Sucesiones y Donaciones.

En cuanto a la imposición indirecta, el grado de armonización en las dos grandes figuras tributarias, Impuesto sobre el Valor Añadido e Impuestos Especiales, es prácticamente total, derivado de la propia naturaleza de estos impuestos, armonizados asimismo en el conjunto de la Unión Europea. De este modo las competencias de las Haciendas Forales quedan restringidas a aspectos concretos de la gestión del impuesto. Por el contrario, la tercera figura de la imposición indirecta en orden a su potencial recaudatorio, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, puede ser regulado de forma autónoma, en gran medida, por las Instituciones vascas.

## IMPACTO DE GÉNERO DE LOS IMPUESTOS

A pesar de su aparente neutralidad, todos los impuestos presentan un sesgo de género que se manifiesta de manera explícita o implícita, de acuerdo con su naturaleza (Stotsky, 2005).

El sesgo de género explícito es fácilmente identificable pues normalmente consta por escrito en el código o las reglamentaciones fiscales. El sesgo de género implícito se manifiesta a través de diferencias en la forma en que el sistema fiscal afecta el bienestar de hombres y mujeres. El sesgo de género implícito es más difícil de identificar pues para ello es preciso observar las diferentes maneras en que el sistema tributario afecta a hombres y mujeres.

La discriminación explícita se manifiesta de manera más palpable en los impuestos directos que recaen sobre las personas físicas. El sesgo implícito más evidente es el que se produce en toda forma de tributación familiar del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Respecto a los impuestos indirectos, éstos no tienden a mostrar un sesgo explícito en razón de género, pues el tributo se devenga en la adquisición de bienes y servicios o en la transmisión de bienes y derechos. Pero hay ejemplos que manifiestan el sesgo de estos tributos, concretamente cuando el impuesto recae sobre productos adquiridos exclusivamente por mujeres frente a otros similares adquiridos por hombres y mujeres indistintamente.

### Impacto de los impuestos directos. IRPF

El IRPF es el tributo que presenta un impacto de género de forma más evidente dentro de nuestro sistema fiscal, por gravar las rentas que mujeres y hombres perciben durante el período impositivo. El sesgo implícito de género más evidente es el que se produce en toda forma de tributación familiar del IRPF en el caso de la tributación conjunta. El resultado es el de favorecer a los matrimonios con un solo perceptor de ingresos por medio de una desgravación qué será mayor cuanto menor sea la renta del trabajo de la mujer y cuanto mayor sea la renta del marido. Aunque también en la tributación individual puede existir sesgo de género si el impuesto ofrece algún tipo de ventaja a uno de los cónyuges por el mero hecho de su estado civil.

Una consecuencia de la aplicación asimétrica de los mínimos exentos a los diferentes tipos de familias es que el IRPF no grava de manera homogénea a las familias al dar un trato más favorable a las biparentales frente a las monoparentales —en su mayoría (más del 85%) constituidas por mujeres— ya que soportan una fiscalidad inferior.

El IRPF tiene un impacto diferente sobre los asalariados y las asalariadas como consecuencia de la asimétrica distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, motivada principalmente por su diferente situación socioeconómica y la distribución desigual del trabajo de cuidado dentro de la familia.

La Comisión Europea desde hace años ha venido señalando como uno de sus objetivos prioritarios la “individualización de los derechos sociales y fiscales” para permitir a hombres y mujeres actuar como sujetos independientes a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar y evitar así un trato discriminatorio por razón de sexo. El sistema fiscal nuestro constituye una barrera para lograr esta igualdad de trato y ha instado a países miembros a reformar sus sistemas fiscales en aras a implantar un impuesto personal individual.

#### Impacto de los Impuestos Indirectos

El IVA es un tributo de ámbito estatal cuyas competencias normativas corresponden al estado. Sin embargo también es susceptible de ser analizado desde la perspectiva de género, fundamentalmente a través de sus gastos fiscales generados por los hechos imponibles exentos y los tipos reducidos y súperreducidos del 7% y 4%, respectivamente.

Por otro lado, el IVA es de naturaleza poco progresiva por estar vinculado directamente al consumo. El consumo de productos básicos en el presupuesto familiar supone un peso relativo menor a medida que se escala en los niveles de renta, por tanto, una tributación sobre el consumo afecta con mayor intensidad a las personas de bajos recursos, y también a las personas cuyo presupuesto se destina mayormente al consumo familiar, como es el caso de las mujeres. Son regresivos ya que se aplica una tasa idéntica al conjunto de las personas consumidoras de un mismo producto, no considerando las diferencias de renta entre individuos.

## **IMPACTO DE GÉNERO DE LOS IMPUESTOS EN LOS PRESUPUESTOS DE LA CAE**

Según el **Informe Anual Integrado de la Hacienda Vasca 2010** elaborado por el Departamento de Economía y Hacienda el importe del gasto fiscal (es decir, la perdida de recaudación) por tributación conjunta en el IRPF es de 190,852 millones de euros.

La tributación conjunta significa, en la gran mayoría de los casos, que un hombre casado con una mujer que no trabaja fuera de casa se desgrava (mediante la aplicación del "mínimo personal" de la esposa a su base imponible) una cantidad variable, mayor cuanto mayor es su nivel de renta. Por ejemplo, un hombre que gana 7.500 euros se desgrava, según datos de 2003, 20 euros por el hecho de que su mujer no tenga ingresos, mientras que uno que gana 66.000 euros se desgrava 1.530 euros por el mismo concepto.

¿Cuál es la utilidad social de esta partida? Por supuesto que el trabajo doméstico debe ser reconocido. Pero el problema es quién debe pagarla, además de, naturalmente, quién debe realizarlo. Respecto a quien debe pagarla, ¿es justo que vaya a cargo del presupuesto, y por tanto del contribuyente, los 1.530 euros de desgravación por tener una mujer en casa a un señor que gana 66.000 euros? Téngase en cuenta que ese señor, además de no pagar ningún tipo de salario por el trabajo de su esposa, tampoco paga impuestos ni cotizaciones a la Seguridad Social. Es importante considerar, además, las consecuencias que tiene para esa mujer el que su marido pueda desgravar porque ella no tenga ingresos. Puede parecer a simple vista que ella también se beneficia de una desgravación que es para la familia, pero a la mujer le cuesta muy caro a lo largo de su vida: En primer lugar porque la mete en la trampa de la dependencia económica. En segundo lugar porque la condena a la pobreza en caso de ausencia del marido.

Cuando una mujer sale a trabajar fuera de casa y gana su propio salario, el matrimonio podrá tributar separada o conjuntamente. Si lo hacen separadamente, el marido no se podrá restar el mínimo personal de la mujer, ya que ella debe restárselo de su propio salario. Como el salario de ella suele ser menor, la correspondiente desgravación será también menor o incluso nula. Si tributan conjuntamente este efecto no se producirá, pero la mujer no se podrá beneficiar de otra desgravación existente en el IRPF: la 'desgravación por rendimientos del trabajo'. La razón es que esta última desgravación tiene un tope de rentas para el que, en declaración conjunta, se computan los salarios de ambos. Estos complicados mecanismos dan como resultado que una mujer casada pueda llegar a

tributar, por un sueldo mínimo, hasta el 48% entre IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social. Es lo que se ha dado en llamar 'penalización por matrimonio'. (Maria Pazos, Sesgo de género en el impuesto sobre la renta)

La desgravación por tributación conjunta es pues un factor que contribuye a que las mujeres sigan siendo dependientes económicamente de sus maridos. Estas mujeres no acumulan cotizaciones ni experiencia laboral. Algunas personas suponen que, ya que el gasto en tributación conjunta no es equitativo, se mantendrá porque es rentable de alguna manera para la economía. Pero nada está más lejos de la realidad. Al contrario, aún considerando el ahorro en servicios públicos, la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico es ineficiente e improductivo en la sociedad actual. Basta considerar que una mujer, a veces con alto grado de formación, puede llegar a sacrificar el rendimiento profesional de toda una vida por cuidar a uno, dos o a lo sumo tres hijos, y durante un periodo de utilidad real que se sitúa en torno a los diez años. Con más servicios públicos y con más implicación de los hombres en el trabajo doméstico, esa mujer podría ocupar un puesto de trabajo cualificado, contribuyendo a un aprovechamiento más eficiente del capital humano del país. (Maria Pazos)

Por parte de la Dirección de Presupuestos del departamento de Economía y Hacienda se es consciente del sesgo de género que tienen todos los impuestos, y por tanto de la importancia de su análisis desde la perspectiva de género. No obstante, y aunque se es consciente de dicho sesgo, la falta de estadísticas e indicadores desagregados por sexo nos impide realizar el análisis exhaustivo de la fiscalidad vasca y de los ingresos especificados en los presupuestos de la CAE para el año 2013. Cuestión esta que entendemos tiene que ser abordada en ejercicios posteriores y dentro de un proyecto que tenga como objetivo la elaboración de los presupuestos desde la perspectiva de género.

No obstante, Eustat ha comenzado a trabajar en la Estadística de la Renta de las Personas Físicas, lo que posibilitará en posteriores ejercicios sacar a la luz las posibles asimetrías en la declaración de sus respectivos hechos imponibles, tales como obtención de rentas, aplicación de reducciones y deducciones, bonificaciones, distribución de las rentas del trabajo obtenidas según el sexo del contribuyente, etc.

Además sería recomendable la elaboración de indicadores y estudios que permitan conocer que porcentaje de la recaudación de la Administración proviene de la recaudación de las rentas de trabajo y de las rentas empresariales, profesionales y de capital, así como el destino de esas recaudaciones, lo que permitiría analizar si el reparto de la riqueza es o no equitativo.

En lo que respecta al IVA, hay que trabajar en la elaboración de indicadores que permitan analizar los gastos fiscales generados por los hechos imponibles exentos y los tipos reducidos y superreducidos (del 7 y el 14%, respectivamente)

## 6.- EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

En primer lugar, señalar la enorme dificultad que supone el realizar el informe de impacto de género de la ley de Presupuestos sin contar con el propio texto del Anteproyecto de Ley. Y es que la naturaleza de esta ley permite que existan cambios y ajustes de cantidades hasta última hora, es decir hasta su aprobación por parte del Consejo de Gobierno (el 12 de marzo de 2013) y su llegada al Parlamento (14 de marzo), donde deben adjuntarse el resto de los informes incluido el presente. Es por ello que para el análisis del presupuesto se han tenido en cuenta las memorias presupuestarias, memorias que se adjuntan al texto articulado de la Ley y que recogen los objetivos de cada uno de los programas diseñados para cada política pública.

A esta dificultad hay que añadirle el retraso en la elaboración y entrega en fecha de este informe debido al incumplimiento que por parte de la mayoría de los departamentos se ha hecho respecto de la información requerida por parte de la dirección de presupuestos del Departamento de Hacienda y Finanzas. Y es que tan solo un departamento, Asuntos Sociales y Políticas Públicas ha cumplido con la fecha de remisión de la información establecida para el 11 de febrero.

La remisión a Hacienda y Finanzas de la documentación requerida por parte de los diferentes departamentos se indica en la siguiente tabla.

Departamento	<b>Fecha límite de entrega 11 de febrero</b>
Lehendakaritza	13 de febrero
Administración Pública y Justicia	4 de Marzo
Desarrollo Económico y Competitividad	21 de febrero
Empleo y Políticas Sociales	8 de febrero
Hacienda y Finanzas	8 de febrero
Educación, Política Lingüística y Cultura	1 de marzo
Seguridad	21 de febrero
Salud	19 de febrero
Medio Ambiente y Política Territorial	14 de febrero

Especial mención al departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura y al departamento de Administración Pública y Justicia que han entregado sus informes fuera del plazo establecido por la dirección de presupuestos y también del establecido por el calendario de los presupuestos, lo que ha retrasado de sobremanera la elaboración del presente informe.

Este retraso no solo ha afectado al informe de impacto de género sino a otras fases del procedimiento en la elaboración de los presupuestos como es el caso de la introducción de datos en el aplicativo correspondiente y la remisión del mismo a Emakunde. Y es que el presente informe debe ser remitido a Emakunde para que el instituto realice el informe de verificación de la correcta aplicación de los dispuesto en los artículos 19 a 20 de la Ley 4/2005 de igualdad

Desde la Dirección de Servicios y la Dirección de Presupuestos se hacen llegar las disculpas a Emakunde por el retraso en la remisión del presente documento, al tiempo que asume el compromiso de que este hecho no vuelva a producirse, para lo que adoptará las medidas oportunas.

Por otro lado, La ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de Mujeres y Hombres establece en su art.19 **Evaluación previa del impacto en función del género** que "antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueve ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad."

Es decir, una vez recogida la situación social de mujeres y hombres en el ámbito en el que la norma va a desplegar su actividad- con el fin de identificar las posibles desigualdades por razón de sexo- se han de analizar las repercusiones positivas o adversas que la actividad proyectada en la norma o acto puede tener de cara a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y de promover su igualdad en el contexto social sobre el que se pretende regular o intervenir. A este respecto, decir que el contexto social de La Ley de Presupuestos Generales comprende toda la ciudadanía vasca y que el ámbito donde despliega su actividad es multisectorial, es decir, comprende todos los ámbitos: educación, cultura, economía, salud, etc.

Conocer el impacto de la actividad de todo el gobierno, es decir de sus políticas públicas, cara a eliminar desigualdades o promover la igualdad supondría i) por un lado analizar el total de sus programas tanto desde el punto de vista de las personas beneficiarias de los mismos como desde el punto de los grupos específicos a los que van dirigidos esos programas, (colectivos de mujeres/hombres, niños/niñas, promover la igualdad ,etc) ii) y por otro conocer el impacto real de todas esas políticas públicas (programas) en el conjunto de la sociedad.

Sin embargo, no es sencillo conocer el impacto en la sociedad de aquellas políticas públicas cuyos objetivos persiguen cambios sociales como es el caso de las políticas de igualdad, y es que éstas requieren de tiempo pues los cambios sociales son a largo plazo. A este respecto durante el año 2012 Emakunde a impulsado un estudio denominado "Sistemas de indicadores. Igualdad mujeres y Hombres en la CAE" que recoge una serie de indicadores estratégicos que permiten observar en profundidad nuestra sociedad, y estudiar si se ha avanzado en el logro de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y la Ley. En concreto, conocer como se ha modificado la situación de los colectivos destinatarios de las políticas de igualdad, y la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general; y conocer en que ámbitos se avanza con mayor rapidez y en cuales los obstáculos son más fuertes.

A la espera del desarrollo e implementación de dichos indicadores que nos permitirán conocer el impacto real en nuestra sociedad, y partiendo de la premisa de que las desigualdades entre mujeres y hombres obedecen a una desigualdad estructural y cultural y que es a través de las políticas públicas como se interviene en el impulso a favor de la igualdad y en la disminución o eliminación de esas desigualdades, desde el Departamento de Hacienda y Finanzas se cree necesario realizar un breve análisis del gastos destinado únicamente a las políticas de igualdad. Aunque como ya se ha indicado su impacto real no pueda medirse pero tampoco obviar los recursos que se destinan a favor de la igualdad.

Para ello se han analizado todos los programas presupuestarios cuyos objetivos comprenden la gestión de políticas de igualdad y/o promueven la igualdad, o contienen acciones, actuaciones o medidas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Todo ello ha sido posible gracias a la participación, por primera vez, de todos los departamentos de

Gobierno Vasco que han remitido a este departamento la plantilla debidamente cumplimentada que se adjunta como anexo en el apartado 9.

### **ANALISIS DE LAS ACCIONES MAS SIGNIFICATIVAS DESTINADAS A LA IGUALDAD**

En este apartado se señalan algunas acciones recogidas en los programas presupuestarios aportados por cada uno de los departamentos. Únicamente se señalan aquellas acciones con asignación presupuestaria específica o en su caso con una estimación aproximada. Se han obviado otras de carácter más generalista por entender tal y como se ha mencionado en el apartado 4 (Análisis del Gasto) que se ha adoptado con un criterio que requiere de su debate y análisis. No obstante se puede consultar en el anexo del apartado 9 todas las acciones.

#### **- ADECUACIÓN O ADOPCIÓN DE PLANES O PROGRAMAS**

- ETS. Ejecución del II Plan de Igualdad.
- Ejecución del II Plan de Igualdad. Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos SAU
- Impulso de Plan estratégico para la igualdad y prevención de la violencia de género en el sistema educativo
- Impulso y coordinación de un plan/programa para la igualdad en el deporte
- IHOBE Ejecución Plan de Igualdad
- Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género. Agencia Vasca de cooperación al desarrollo
- Elaboración del Plan de igualdad en la empresa. Parque tecnológico de Alava

#### **- AYUDAS A VICTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA**

- 3 Programas de Reeducación de maltratadores para el cumplimiento de las TBCs en delitos de Violencia de Genero
- Convenio con el M. de Sanidad, Política Social e Igualdad para la realización de programas de reeducación de maltratadores

#### **- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN**

Al margen de la coordinación en materia de igualdad de cada departamento.

- Formación del profesorado en materia de igualdad de género, coeducación, prevención de la violencia de género y diversidad sexual.
- Puesta en marcha del seminario "Educación para la igualdad y la prevención de la violencia de género"
- Jornadas de Convivencia, igualdad y prevención de violencia de género. Educación.
- Curso "Nuevos retos en la atención a la sexualidad juvenil" y "desigualdad de género y sexismo en las redes sociales". Cultura, juventud y deporte.
- Realización y difusión de las guías "Diversidad sexual" y "Juventud, sexismo y nuevas identidades". Observatorio Vasco de la Juventud.
- Jornada en el marco del foro de igualdad de Emakunde sobre inmigración, convivencia intercultural y la diversidad afectivo sexual y de identidad de género.
- Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo, dirigido a mujeres inmigrantes
- Introducción de módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del I Plan de Servicios Sociales
- Servicio de Orientación y Asesoría LGTB
- Impulso y desarrollo de Planes de Igualdad y Conciliación. LANBIDE
- Celebración del día de la Mujer Rural
- Comunicación a la ciudadanía sobre la actividad de la Ertzaintza en relación a la violencia de género
- Organización de una jornada sobre Violencia de Género. Dirección de Salud Pública

**- CREACION DE ESTRUCTURAS O SERVICIOS**

- creación de una plaza de Responsable de Escuela Inclusiva (diversidad y género) en el Berritzegune Nagusia.

**- ESTADISTICAS Y REALIZACIÓN DE ESTUDIOS**

- estudio del impacto de género en los deportes náuticos
- impulso a la elaboración de materiales técnicos, formativos y divulgativos orientados a mejorar la asistencia prestada a las personas cuidadoras
- realización del proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero.

- Fomento del estudio desde la perspectiva de género del programa de reducción de riesgos y daños en ámbitos de ocio nocturno
- Fomento de investigación que ayuden a conocer la realidad específica de las mujeres

**- INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD COMO CONTENIDO O CRITERIO (DE AMDISIÓN, VALORACIÓN O EJECUCIÓN) EN PROCESOS SELECTIVOS, SUBVENCIONES, CONVENIOS O ACTIVIDADES FORMATIVAS, ETC**

- ayudas en la contratación en asociaciones de transportista si la persona que se incorpora es una mujer
- ayuda para la incorporación de determinados colectivos ( victimas de violencia y madre monoparental) como socios/as en las Empresas de economía. Empleo y Políticas Sociales
- Exención de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las victimas de violencia de género. Dirección de Universidades
- Exención de precios públicos para la realización de estudios no universitarios a las victimas de violencia de género
- 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
- Ayudas a las Oficinas para la Dinamización para el Comercio. En los criterios de de baremación se otorgan 5 puntos cuando se acredite que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante estén representados los dos sexos aň menos en un 40%
- Programa Lehiatu. Valoración en los proyectos de aquellas empresas cuya dirección sea ejercida por mujeres,

**- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION**

- Ayudas para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años

- Portal de Conciliación Concilia+, dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación
- Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niños y niñas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Haur-etxeak- Nidos familiares)
- Desarrollo de acciones de sensibilización sobre conciliación, corresponsabilidad y parentabilidad positiva.

**- PROMOCION DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

- Patrocinio de la Liga femenina de traineras. Ordenación del transporte
- Financiación para la liga de traineras femenina. Puertos

**PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA NORMA, Y TOMA DE DECISIONES EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS**

El análisis del apartado 3 de este informe donde se analiza la representación del personal de la administración de la CAE concluye que en el Gobierno Vasco no cumple el principio de representación equilibrada en los que a viceconsejerías y dirección de los departamentos se refiere. Efectivamente, en la fecha actual tan solo el 25% de las viceconsejeras con mujeres y el 37,5% directoras.<sup>5</sup>

En lo que se refiere al personal de la administración se observa que aunque en términos absolutos hay más mujeres que hombres la representación de los hombres es mayor que las mujeres en los niveles altos, entre los que se encuentran las jefaturas de servicio y personal responsable de áreas.

Teniendo en cuenta que ambos colectivos participan directamente en la elaboración de los presupuestos, tomando decisiones políticas y técnicas, se puede concluir que la elaboración de la presente norma va a contar con una participación mayoritaria de hombres.

---

<sup>5</sup> A la fecha de elaboración del presente informe, y debido al inicio de la nueva legislatura, no se ha finalizado el nombramiento de todos los altos cargos

## **EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO<sup>6</sup>**

### **6.- ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?**

La presencia de mujeres y hombres en el proyecto se corresponde con toda la ciudadanía vasca (51% de mujeres y 49% de hombres), y el sector abarca todos los ámbitos, Educación, Sanidad, Cultura, etc. Sin embargo, la situación de mujeres y hombres en la CAPV sigue situando a las mujeres en una posición de desigualdad con respecto a los hombres en todos los ámbitos. No se prevé que los beneficios resultantes de la aplicación de la norma vayan a eliminar, a corto plazo, estas desigualdades entre mujeres y hombres. Y es que los datos del 2013 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en la CAE siguen mostrando unas brechas similares, si no peores, a las del pasado año 2012. La austeridad en general en las políticas públicas y en particular en las políticas de igualdad indican que no contribuirán a las desigualdades en el sector, es decir en la sociedad vasca.

### **7.-¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?**

Tal y como se ha mostrado en el diagnóstico, la situación de mujeres y hombres en la CAPV sigue situando a las mujeres en una posición de desigualdad con respecto a los hombres en todos los ámbitos: en el acceso, control y ejercicio de derechos, recursos y beneficios sociales, económicos y culturales, en la toma de decisiones, en el ámbito laboral, en el trabajo doméstico y de cuidados, en el uso de los tiempo, violencia, etc.

El apartado 2 de este informe concluye que la precariedad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres y la diferencia salarial entre ambos sexos es más que considerable. La brecha de género en lo que respecta al poder adquisitivo es muy alta, lo que implica que la pobreza tenga mayor incidencia en las mujeres. En la actualidad, del total de personas que se encuentran en riesgo de pobreza el 82,9% son mujeres.

En lo que a medidas de conciliación social se refiere las reducciones de jornadas siguen siendo solicitadas mayoritariamente por mujeres, tan solo un 6,28% de las reducciones solicitadas pertenecen a hombres. En lo que a excedencias para el cuidado de descendientes se refiere la cantidad de hombres que la solicitan no llega al 3%.

Las mujeres, en general, utilizan más que los hombres los servicios sanitarios. Sin embargo ellas utilizan más asiduamente los centros de salud y ellos son hospitalizados en más ocasiones. El embarazo

<sup>6</sup> Se procede a la cumplimentación de este apartado en cumplimiento de la Resolución 40/2012, de 21 de agosto.

y el parto es la mayor causa por la que las mujeres recurren a los servicios sanitarios.

En cultura, la brecha de género respecto a la utilización de las nuevas tecnologías ha aumentado respecto a años anteriores. El deporte sigue siendo practicado en mayor medida por los hombres que por las mujeres.

El análisis de los datos respecto al ámbito educativo nos indica que los retos en educación han cambiado. Así las cosas, en un ámbito donde no existen desigualdades en cuanto al acceso a la educación se refiere, si se constata la segregación en los que a la elección de estudios y profesiones se refiere lo que viene a indicar que el sistema educativo continua reproduciendo el sexismo y los estereotipos de género a través de diferentes mecanismos que socializan a niños y niñas de diferente manera.

**NO** se prevé por tanto la eliminación o reducción de las diferencias detectadas tras la ejecución de la presente norma. Y es que números estudios muestran como la actual crisis está afectando de manera diferente a mujeres y hombres, y como el paro y la reforma laboral ahondan la situación de precariedad de las mujeres en el mercado laboral. La presente norma no contempla medidas destinadas a mejorar la situación laboral de las mujeres o a reducir desigualdades en este sector. Tampoco se mencionan medidas concretas tendentes ha aumentar el número de hombres que se acogen a excedencias o reducciones de jornadas para el cuidado de dependientes. Además no se contempla la corresponsabilidad como el principio de las políticas de igualdad en este ámbito, mas allá de medidas de sensibilización. Tampoco se establece la adecuación de estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, ni la creación o adecuación de servicios comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales.

**8.- ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito?**

**NO.** El análisis del apartado 3 de este informe donde se analiza la representación del personal de la administración de la CAE concluye que en el Gobierno Vasco no existe una representación equilibrada en cuanto a los altos cargo se refiere, aunque a la fecha de la emisión del presente informe no han finalizado todos los nombramientos. Teniendo en cuenta que es este un colectivo con un gran peso en la toma de decisiones sobre la elaboración de los presupuestos , podríamos hablar de un impacto negativo en lo que a la participación de mujeres y hombres en el proceso de elaboración y ejecución de la norma se refiere. Además, si se tiene en cuenta el resto del personal de la administración se observa que aunque en términos absolutos hay más mujeres que hombres, la representación de los hombres es mayor que las mujeres en los niveles altos, entre los que se encuentran las jefaturas de servicio y personal responsable de áreas, personal este que participa también directamente en la elaboración de la norma. En este sentido, ni en la norma ni en los programas presupuestarios se ha previsto un incremento o una representación mayor de mujeres en los puestos altos (especialmente jefaturas y responsables) lo que indica un impacto negativo.

**9.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?**

El diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en Euskadi nos desvela que la desigualdad no es una cuestión aislada sino que obedece a una desigualdad estructural y cultural de una sociedad patriarcal perpetuada por patrones culturales que definen nuestros roles y papeles sociales basados en la división sexual del trabajo.

Estos patrones definen nuestros roles y esto redunda en la elección de nuestra formación y en la segregación en educación y profesional. Esta segregación explica la valoración social y económica de ciertas profesiones y actividades.

NO se prevé que esta norma contribuya a corto plazo a la superación de los roles asignados en función del sexo, que redunden en una reducción de la feminización de ciertos trabajos como el sector servicios, la sanidad o la ecuación.

**10.- ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?**



**7.- MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO**

<b>MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...		Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción
<b>Si</b>	... para promover la incorporación de la perspectiva de género?	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres
		incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo
		haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje
		promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad
		incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.
<b>NO</b>	... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?	otras _____
		en tribunales de selección
		en jurados de premios
		en órganos consultivos
		en órganos directivos
<b>NO</b>	... de acción positiva?	otras, especificar _____
		para las mujeres
		para la implicación de los hombres a favor de la igualdad
<b>NO</b>	... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?	otras, especificar _____
		para víctimas de violencia
		para familias monoparentales
<b>NO</b>	... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?	para quienes asumen el cuidado de personas dependientes
		por edad
		por clase social
		por opción sexual
		por discapacidad
		por etnia y/o raza
<b>NO</b>	... prohibitiva o sancionadora?	por origen nacional
		por incurrir en discriminación por razón de sexo
		por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes
		otras, especificar _____

Desde el Departamento de Economía y Hacienda se considera que las medidas tendentes a que esta norma reduzca y/o elimine las desigualdades y promueva la igualdad de mujeres y hombres pasa por mejorar la propia Ley de Presupuestos, entendiendo esta mejora como la integración de la perspectiva de género en la norma en todas sus etapas, a saber, análisis, elaboración y ejecución. Y es que los presupuestos al ser el instrumento fundamental para la redistribución equitativa de los recursos es también considerada la herramienta más transversal para la incorporación del mainstreaming en la administración.

Esta integración de la perspectiva de género de los presupuestos se denomina PEG- Presupuesto con Enfoque de Género, y visibiliza los efectos de las políticas de gastos y de ingresos de la administración pública sobre mujeres y hombres. Esto significa por un lado el examinar los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socio-económicas de mujeres y hombres (en todas las áreas políticas); y por otro, la reestructuración de aquellas partidas de ingresos y gastos que afectan negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad de género.

Un presupuesto con perspectiva de género es aquel que incorpora las diferentes necesidades, situaciones, condiciones, derechos y obligaciones que tienen las mujeres y los hombres en el reparto de los recursos públicos. Aquel que tiene como objetivo el reducir (eliminar) las desigualdades de género en todas las áreas de actuación. Aquel que distribuye los recursos de forma equitativa teniendo en cuenta el diferente impacto que tienen sobre mujeres y hombres.

En relación a los PEGs decir que el Gobierno Vasco ha comenzado un proceso de elaboración cuyo procedimiento se detalla en el apartado siguiente. El presente informe se engloba dentro de ese proyecto y constituye por sí una medida al promover la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Además cabe destacar otros avances en este informe tales como:

- Presenta un sistema de indicadores que permite conocer la situación de mujeres y hombres en la CAV.
- Participación de todos los departamentos
- Forma parte de un procedimiento de elaboración gradual y sistemático, donde años tras años se van subsanando errores y se plantean propuestas de mejora.

- Supone un compromiso político, desde el comienzo del proceso hasta su finalización la dirección de presupuestos y la dirección de servicios del departamento de Hacienda y Finanzas participan

**Retos para mejorar el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales 2014:**

- integrar la elaboración del informe de impacto de los presupuestos en el proyecto de los PEGs iniciado por Emakunde.
- Valorar la posibilidad de crear una herramienta o procedimiento que permita la actualización automática de ciertos indicadores.
- Concretar si debe cuantificar la cantidad económica resultante del trabajo realizado por el personal que en cada departamento dedica parte de su tiempo al impulso de las políticas de igualdad y a integrar la perspectiva de género en la administración.
- Establecer criterios entre las distintas unidades de igualdad sobre la graduación de las acciones, es decir, todas aquellas acciones que son comunes a las unidades de igualdad intentar darles la misma prioridad.
- Determinar si la estimación económica de los documentos programáticos y los programas anuales deben ser incluida en el informe de impacto de género.
- Trabajar el sistema de indicadores, para evitar duplicidades de diferentes fuentes
- Establecer las medidas adecuadas para que todos los departamentos entregan en tiempo y forma las peticiones realizadas por la dirección de presupuestos
- Envío en tiempo y forma del informe de impacto de género a Emakunde para su verificación.

## PEG-PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La integración de la perspectiva de género en los presupuestos es internacionalmente considerada una cuestión prioritaria para el avance de las políticas de igualdad. De hecho, en el año 2001 y en el marco de la Unión Europea, se instó a todos los gobiernos europeos a incorporar el análisis de género en todos los niveles del proceso presupuestario y, en la actualidad, más de la mitad de sus estados miembros están comenzando a aplicar esta metodología a distintos niveles. El año 2010 marca una cuenta atrás de cinco años para el 2015 y la plena integración de los presupuestos de género en los diversos niveles administrativos de la UE. En la Conferencia de Alto Nivel organizada en Bruselas por la OCDE, UNIFEM y el Consejo Nórdico, se consensuó el año 2015 como fecha límite para la puesta en marcha del APG (Análisis del Presupuesto desde la perspectiva de Género) por parte de los Estados miembros de la UE.

En este sentido, El Consejo del Gobierno Vasco aprobó con motivo de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (1 diciembre 2009) un documento sobre las 'Prioridades de Euskadi ante la Presidencia Española de la UE del primer semestre de 2010' en donde considera prioritaria la igualdad de oportunidades para contribuir a un modelo socialmente sostenible, y "la introducción de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos públicos ya que es en los presupuestos donde se definen las prioridades de un Gobierno y desde donde se puede racionalizar el uso de los recursos y favorecer un impacto más igualitario y justo de los mismos".

A nivel de CAE comentar que en el año 2000 hubo una iniciativa desarrollada por Emakunde a través de una experiencia piloto llevada a cabo en seis departamentos del Gobierno Vasco, con el objeto de comenzar a sensibilizar a la administración sobre la importancia de este enfoque. Se analizaron algunos programas concretos de subvenciones y ayudas económicas y se analizó la incidencia de dichos programas en la igualdad de mujeres y hombres. Este proyecto concluyó que la administración debía contar con una información estadística apropiada con datos desagregados por sexo y que el personal de la administración debía formarse con el fin de capacitarse para integrar la perspectiva de género. No obstante una vez finalizado el proyecto piloto esta iniciativa no ha tenido continuidad.

En la actualidad, por parte de Emakunde se está trabajando en un proyecto que permita avanzar en la definición de una metodología de trabajo que facilite de cara a próximos ejercicios ir analizando con mayor precisión, y de forma progresiva y consistente, la sensibilidad al género de los programas presupuestarios y el impacto que producen en la situación de mujeres y hombres. Para la puesta en marcha de este proyecto se ha contado con el asesoramiento y la asistencia técnica de personas expertas en la materia y con el compromiso de colaboración de los Departamentos de Empleo y Asuntos Sociales, Justicia y Administración Pública, Cultura e Industria.

Esta iniciativa no es considerada, al igual que el anterior, como un proyecto piloto sino como un proyecto de gobierno con intención de dotarlo de continuidad tanto en lo que respecta a la participación del resto de departamentos como en la mejora del análisis.

El análisis se ha centrado en detectar quien recibe el dinero público, es decir, que personas son beneficiarias directas intermedias y últimas de los presupuestos públicos. Los programas presupuestarios analizados han sido los correspondientes a los Capítulos I y IV

Desde el Departamento de Hacienda y Finanzas se es consciente de la necesidad de avanzar en este proyecto por ello considera urgente y prioritario impulsar las siguientes medidas:

- creación de un grupo de trabajo específico y de carácter interdepartamental que, liderado por la Dirección de Presupuestos en estrecha colaboración con Emakunde y personas expertas en esta materia, permita avanzar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales y en la elaboración del informe de impacto de género
- Impulsar la formación, tanto del personal técnico como político, en materia de presupuestos con perspectiva de género.
- Conocer las iniciativas que otras instituciones o entidades realizan sobre PEGs

**8.- ANEXO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO**

**Anexo Lehendakaritza**

<b>GRUPO 1</b>	<b>Programas cuyo único objetivo es el minar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.</b>	Programa: 3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER
	Responsable:	01. PRESIDENCIA/EMAKUNDE
Objetivo:	POSIBILITAR O PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES..	
Acción 1:	Dotar al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakunde de medios económicos a el desempeño de las funciones establecidas en su Ley de creación y en la Ley 4/2005 para la aldad de Mujeres y Hombres, para la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres y a apoyar sus gestiones en el ámbito de la Administración General del Gobierno Vasco	
Crédito presupuestario	6.073.000,00€	

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad administrativa de Igualdad</b>	Programa: 1121 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
	Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA/DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO
Objetivo del programa	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	
Objetivo de la igualdad	Cumplir el mandato del art. 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atento a la exigencia a la Administración de la Comunidad Autónoma de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos y órganos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en dicha Ley y en el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una situación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.	
Acción 1:	Diseño/elaboración de documentos programáticos del departamento (2013).	
Acción 2:	Impulso y asesoramiento en materia de igualdad para la integración de la perspectiva de género en el Departamento.	
Acción 3:	Seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad y propuesta de medidas correctoras.	
Acción 4:	Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en igualdad del GV.	
Acción 5:	Asesoramiento, identificación e impulso de la formación en materia de igualdad del personal del departamento.	
Acción 6:	Otras actuaciones en materia de igualdad.	
Crédito presupuestario UAI :	45.746,02 € <sup>7</sup>	

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa: 1312 COOPERACION AL DESARRLLO "Consolidación Unidad de Género"
Responsable:	01. PRESIDENCIA/AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO/ Técnica de género y desarrollo	
Objetivo del Programa	COORDINAR Y DAR SEGUIMIENTO A LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO.	
Objetivo de igualdad	a) Establecimiento de criterios para la incorporación de la transversalidad de género en los instrumentos de cooperación. b) Elaboración de metodología para la incorporación de la transversalidad de género en los instrumentos de cooperación. c) Asesoramiento y atención de consultas en Género y Desarrollo. d) Supervisión de instrumentos de cooperación desde la perspectiva de género. e) Elaboración, seguimiento y evaluación de la Política de Género y sus Planificaciones Estratégicas correspondientes. f) Gestión de instrumentos específicos en materia de género, empoderamiento y desarrollo. g) Evaluación de planes y programas.	
Acción 1:	Definir la planificación anual de actividades de la Unidad de Género de la Agencia.	
Acción 2:	Programar formación interna relacionada con la perspectiva de género y la igualdad, promoviendo la participación de todo el personal de la Agencia.	
Acción 3:	Actualizar el apartado específico de la Unidad de Género en la página web de la Agencia, con información del trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres realizado a lo largo del año.	
Acción 4:	Realizar un glosario sobre género y desarrollo para su uso a nivel interno, y en su caso, colgarlo en la página web de la Agencia.	
Acción 5:	Elaborar un protocolo de comunicación no sexista.	
Crédito presupuestario UAI :		54.465,36 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujer es y hombres.</b>	Programa: 1312 COOPERACIÓN AL DESARROLLO "Ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género"
Responsable:	01. PRESIDENCIA/AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO/ Técnica de género y desarrollo	
Objetivo:	ELIMINAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE SE PRODUCEN EN TODOS LOS NIVELES DE FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN: ESTRATEGIAS, ESTRUCTURAS, SISTEMAS DE TRABAJO, POLÍTICAS, CULTURA ORGANIZACIONAL, ETC.	
Acción 1:	Diagnóstico participativo de género.	
Acción 2:	Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género.	
Crédito presupuestario:		103.636,80 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujer es y hombres.</b>	Programa: 1312 COOPERACION AL DESARROLLO
Responsable:	01. PRESIDENCIA/AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO/ Técnica de género y desarrollo	
Objetivo del Programa	EVALUAR EL IMPACTO QUE HA TENIDO DICHO INSTRUMENTO EN LAS ORGANIZACIONES QUE HAN SOLICITADO LA SUBVENCIÓN, EN SUS 3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS: ELIMINACIÓN DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, EMPODERAMIENTO DE MUJERES, TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
Objetivo de igualdad	Promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género	
Total crédito presupuestario :	20.000,00 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1121
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	PRESIDENCIA / SECRETARÍA GENERAL DE PAZ Y CONVIVENCIA/ DIRECCIÓN DE VÍCTIMAS Y DERECHOS HUMANOS	
Objetivo del Programa	PROMOVER UNA CULTURA DE PAZ Y CONVIVENCIA FUNDAMENTADA EN LA DIGNIDAD HUMANA Y EN EL COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS.	
Objetivo de igualdad	No se mencionan	
Acción 1:	Convocatoria pública de subvenciones a entidades privadas para iniciativas a favor de los DDHH y la convivencia.	590.000,00€
Acción 2:	Convocatoria pública de subvenciones a ayuntamientos para actividades a favor de los DDHH y la convivencia.	288.000,00€
Acción 3:	Convocatoria pública de subvenciones a organizaciones para actividades de recuperación de la memoria histórica.	107.000,00€
Crédito presupuestario		985.000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1 (fines igualdad)		13.931,91€
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 2 (fines igualdad)		8.378,56 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 3 (fines igualdad)		7.656,15€
Total estimación:		29.966,62 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1312
		COOPERACION DEL DESARROLLO
Responsable:	01. PRESIDENCIA. AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO /Totalidad equipo técnico de la Agencia	
Objetivo del Programa	IMPULSAR PROYECTOS Y PROGRAMAS DE COOPERACION AL DESARROLLO	
Objetivo de igualdad	Mantener la inclusión de la perspectiva de género como linea transversal excluyente en la convocatoria de proyectos y programas	
Acción 1:	Convocatoria de subvenciones de ONGDs para proyectos y programas de cooperación para el desarrollo	00,00€
Crédito presupuestarios sin identificar:	Marcar con X si no existe crédito identificable	X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1311  ACCION EXTERIOR
	Responsable: PRESIDENCIA / SECRETARÍA GENERAL DE ACCION EXTERIOR/ DIRECCION DE LA COMUNIDAD VASCA EN EL EXTERIOR	
Programa	INCREMENTAR LAS RELACIONES CON LA COMUNIDAD VASCA EN EL EXTERIOR, APOYANDO LA CONSOLIDACIÓN DE LA RED VASCA EN EL EXTERIOR.	
Objetivo de igualdad	No se mencionan, pero se han detectado: 1. Fomentar la participación de las mujeres pertenecientes a las Colectividades Vascas en los ámbitos de decisión. 2. Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.	
Acción 1:	Apoyo a las Colectividades Vascas. 1. Subvenciones a los Centros Vascos-Euskal Etxeak para el año 2013: 1.1.1.- Gastos de funcionamiento de los Centros, así como la realización de programas anuales o actividades concretas sin ánimo de lucro ( <u>Capítulo IV</u> ) y priorizando los relativos a:• Juventud.• <u>Mujer</u> .• Imagen exterior y comunicación.• Recuperación de la memoria histórica.	828.486,00€
Acción 2:	1.1.2.- Gastos de infraestructura y equipamiento de los Centros ( <u>Capítulo VII</u> ), y priorizando los relativos a:• Arreglo de desperfectos producidos por catástrofes.• Eliminación de barreras arquitectónicas.• Nueva construcción de sedes de centros vascos.• Adecuación de espacios para jóvenes. • <u>Introducción de tecnologías para el desarrollo de actividades de jóvenes y mujeres</u>	75.000,00€
Acción 3:	Prestaciones económicas a Centros Vascos para atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las colectividades vascas para el año 2013	202.000,00€
Crédito presupuestario		1.1045.486,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1 (fines igualdad)		9.526,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 2 (fines igualdad)		6.084,64 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 3 (fines igualdad)		101.802,86 €
Total estimación:		117.413,50 €



## Anexo Departamento de Administración Pública y Justicia

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 1211 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
	Responsable:	05-JUSTICIA Y ADM. PÚBLICA CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Objetivo del Programa	La Dirección de Gabinete presta al Consejero [...]. Además del seguimiento del programa del Consejero, vela por la adecuada coordinación entre las Viceconsejerías del Departamento, impulsa las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el departamento y canaliza [...]	
Objetivo de igualdad	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 X LEGISLATURA	
Acción 1:	Diseñar, elaborar e impulsar políticas y planes de igualdad (VI Plan y Plan 2013)	
Acción 2:	Proponer medidas y acciones, revisar, asesorar y evaluar normas, políticas y planes de igualdad.	
Acción 3:	Interlocución técnica y coordinación con órganos y unidades en materia de igualdad	
Crédito presupuestario UAI :		55.000,00 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412:
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	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.	
Objetivo de igualdad	NO SE MENCIONA	
Acción 1:	3. Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales. a. Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía. a.1. Asistencias. 4.000	1.640.000€
Total crédito presupuestario :		

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412 JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	2. ASISTENCIA A ORGANOS JUDICIALES EN AMBITO JUSTICIA PENAL DE ADULTOS PARA GARANTIZAR ADECUADAMENTE LOS DERECHOS DE LAS VICTIMAS Y POSIBILITAR EL INCREMENTO DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACION DE LIBERTAD	
Objetivo de igualdad	NO SE MENCIONA	
Acción 1:	a.3 Programas de Reeducacion de maltratadores para el cumplimiento de las TBCs en delitos de Violencia de Genero: 200	80.000,00€
Total crédito presupuestario		80.000,00€
Estimación del crédito presupuestario		80.000,00€
Crédito presupuestario sin identificar	<input type="checkbox"/>	Marcar con X si no existe crédito identificable



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412
		Denominación del programa JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	2. ASISTENCIA A ORGANOS JUDICIALES EN AMBITO JUSTICIA PENAL DE ADULTOS PARA GARANTIZAR ADECUADAMENTE LOS DERECHOS DE LAS VICTIMAS Y POSIBILITAR EL INCREMENTO DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACION DE LIBERTAD	
Objetivo de igualdad	NO SE MENCIONA	
Acción 1:	b.3. Convenio con el M. de Sanidad, Política Social e Igualdad para la realización de programas de reeducación de maltratadores.	0,00€
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412
		Denominación del programa JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	6. INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA JURIDICA	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción 1:	1. Contribuir al mantenimiento y funcionamiento del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñate. a. ayudas económicas: 1 En 2013 está prevista la organización de un Congreso Internacional sobre Violencia de Género, pero no se conoce la partida presupuestaria específica destinada a ello.	484.000 €
Total crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412
		Denominación del programa JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	5. FORMACIÓN PARA EL INGRESO Y PERMANENCIA DE LOS TURNOS DE OFICIO	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción 1:	1. Ayudar a la formación de los letrados y letradas, colaborando con los gastos para el ingreso y permanencia en los turnos de oficio. a. Ayudas económicas: 4	35.200,00 €
Total crédito presupuestario		35.200,00 €
Estimación del crédito presupuestario		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable X

## Anexo Desarrollo Económico y Competitividad

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 7211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento, a las sociedades públicas, ente y fundación públicas adscritos al mismo para que puedan llevar a cabo sus objetivos.	
Objetivo de igualdad	Impulsar y coordinar la implementación de las medidas a favor de la igualdad previstas en la Ley 4/2005 y en el VI Plan de Igualdad de la X Legislatura en el Departamento, I ente, fundación y las sociedades públicas adscritas al mismo.	
Acción 1:	Elaborar el documento programático plurianual a favor de la igualdad del Dpto. para la X Legislatura y el anual 2013 Seguimiento y evaluación del documento programático anual de igualdad del Departamento	
Acción 2:	Ejecutar las acciones previstas para la Unidad Administrativa de Igualdad en el Documento programático a favor de la igualdad del Dpto.	
Acción 3:	Coordinación con el Grupo de Trabajo Departamental (GTD) de igualdad: reuniones plenarias y bilaterales.	
Acción 4	Ejercer la interlocución técnica y participar en todas las estructuras técnicas existentes en materia de igualdad a nivel de G.V. • Grupo Técnico Interdepartamental • Red Unidades de Igualdad de Gobierno Vasco	
Acción 5	Impulso y asesoramiento en materia de igualdad para la integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento, con especial atención en los informes de impacto de género.	
Acción 6	Apoyar la formación en materia de igualdad del personal del departamento y contribuir a la misma.	
Acción 7	Realizar comunicaciones y difundir información relativa a la igualdad en los ámbitos competenciales del Departamento.	
Acción 8	Atención de consultas y demandas puntuales en materia de igualdad	
Crédito presupuestario UAI previsto:		57.429,38 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 7211
		Denominación del programa Estructura y apoyo del departamento 07- Desarrollo Económico y Competitividad
Responsable:	Dirección de Servicios	
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento para que puedan llevar a cabo sus objetivos: Establecer los planes de formación del personal.	
Objetivo de igualdad	Capacitación (en igualdad) del personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Art. 17 de la Ley 4/2005	
Acción 1:	Colaborar con Emakunde y la técnica de igualdad en la detección de necesidades de formación	0000,00 €
Acción 2:	Capacitar en igualdad al personal del Dpto. sufragando su formación.	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 7214  Innovación y Estrategia de Competitividad
Responsable:	Dirección de Planificación y Estrategia Dirección de Innovación y Sociedad de la Información.	
Objetivo del Programa	Dar a conocer la realidad industrial a los y las jóvenes Ad junio 2013	
Objetivo de igualdad	Proporcionar a las jóvenes una visión de ámbitos productivos ligados simbólicamente al mundo masculino. Cambiar estereotipos sobre la industria y las personas que trabajan en ella: hombres con monos azules manchados de grasa. Suscitar debate en las aulas.	
Acción 1:	Visitas de escolares a las empresas en momentos previos a las elecciones de estudios. Tras la visita hay actividad pensada para que se expresen opiniones suscitadas por la misma: creación de un blog... Esta es una actividad residual del Dpto. como colaboración a un Plan Joven que finaliza en junio 2013.	20.328
Crédito presupuestario de la acción		20.328 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar		

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 76120  COMERCIO INTERIOR
Responsable:	Dirección de Comercio	
Objetivo del Programa	• Consolidación de estructuras de dinamización comercial	
Objetivo de igualdad	Eje Empoderamiento y Cambio de valores Impulsar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión	
Acción 1:	Ayudas a las Oficinas para la Dinamización para el Comercio. En los criterios de baremación se otorgan cinco puntos cuando se acredite que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante estén representados los dos性os al menos en un 40%	
Crédito presupuestario de la acción		300.436€
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		X



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>		Programa 7511
	Turismo		
Responsable:	Dirección de Turismo		
Objetivo del Programa	Extender y consolidar la implantación de sistemas de gestión de la calidad (eje 2.1 del Plan de Competitividad)		
Objetivo de igualdad	Apojar el empoderamiento de las mujeres Impulsar las políticas de conciliación corresposable por parte de las empresas		
Acción 1:	<p>Ayudas para la implantación de los sistemas de la calidad y de la gestión ambiental en destinos y empresas.</p> <p>Incremento de la subvención en un 5% se la empresa acredita el cumplimiento de al menos una de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que una o más mujeres participen al menos en un 40% de la titularidad de la empresa y/o estén representadas al menos en un 40% en sus órganos y puestos de dirección.</li> <li>- Que dispone de un plan de conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>	000.00€	
Crédito presupuestario de la acción	Crédito pago 2012		
Crédito presupuestario sin identificar			X
<b>GRUPO 3</b>	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 7112	
		Denominación del programa: PESCA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE PESCA Y ACUICULTURA		
Objetivo del Programa	Este Programa se enmarca en los parámetros establecidos por la Política Pesquera de la U.E. 2007-2013 y tiene como objetivo la aplicación progresiva del Plan estratégico de la Pesca del País Vasco 2009-2013		
Objetivo de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la imagen del sector pesquero y de las personas que lo integran para aumentar su atractivo como referente de trabajo para jóvenes, mujeres e inmigrantes.</li> <li>- Continuar con el proyecto para la plena integración de la mujer en el sector promoviendo la profesionalización y mejora de sus condiciones laborales. -</li> </ul>		
Acción 1:	Realización de Proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero	250.000,00 €	€
Crédito presupuestario sin estimar			X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	71110
		AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL
Responsable	AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad	El impulso, apoyo y coordinación en las actuaciones a reforzar el papel de la mujer en los ámbitos sectoriales propios, en coherencia con la ejecución de las diferentes actuaciones incorporadas en el V Plan de Igualdad de mujeres y hombres aprobado al efecto y con las medidas previstas en la Ley 4/2005 de 18 de febrero.	
Acción 1:	Celebración día de la Mujer Rural	
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	71110
		AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL
Responsable:	DIRECCIÓN DE DESARROLLO RURAL Y LITORAL Y POLITICAS EUROPEAS, DIRECCIÓN DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	
Objetivo del Programa	Ayudas a la promoción y desarrollo de las zonas rurales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Programa Erein).	
Objetivo de igualdad	Aumentar la participación de las mujeres en el ámbito rural con el fin de avanzar hacia la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.	
Acción 1:	Valoración de los proyectos. Contribución a la mejora de la calidad de vida de la población, en especial la que mejore la situación de la mujer y la de colectivos que partan de una situación menos favorecida.	
Acción 2:	AYUDAS A LA CREACIÓN DE EMPLEO La ayuda máxima que se concederá por puesto de trabajo que cree una empresa será de 5.591,88 euros y hasta 6.010,12 euros en caso de personas paradas de larga duración, mujeres con cargas familiares o personas minusválidas, siempre que se efectúe dicha contratación durante un periodo de al menos cinco años.	En 2012
Acción 3:	Creación de empleo. Se tendrán especialmente en cuenta aquellos proyectos que fomenten la creación de empleo para hombres y mujeres en la misma proporción que la tasa de desempleo de unas y otros en la zona geográfica en la que se vayan a desarrollar, así como los proyectos que inserten al sexo menos representativo en sectores de actividad con predominio de uno de los dos, valorándose el hecho de que las entidades dispongan de un Plan de Igualdad o reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.	
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	71110
		AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL
Responsable:	DIRECCIÓN DE DESARROLLO RURAL Y LITORAL Y POLITICAS EUROPEAS, DIRECCIÓN DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	
Objetivo del Programa	Ayudas a la promoción y desarrollo de las zonas litorales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Programa Itsaspen).	
Objetivo de igualdad	Aumentar la participación de las mujeres en el ámbito litoral con el fin de avanzar hacia la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.	
Acción 1:	AYUDAS A LA IMPLANTACIÓN DE SERVICIOS BÁSICOS PARA LA ECONOMÍA Y LA POBLACIÓN LITORAL necesarios para la mejora de la calidad de vida de las poblaciones litorales, con especial incidencia en los que atañan al bienestar de la mujer, las personas dependientes y los jóvenes, así como a la renovación y desarrollo de las mismas, a través de actuaciones encaminadas a la recuperación de entornos habitados degradados y a la adecuación urbanística de los mismos.	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <b>X</b>	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	71130
		PROMOCIÓN Y CALIDAD ALIMENTARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE CALIDAD E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	
Objetivo del Programa	Apoyo a las condiciones de transformación y comercialización de la industria alimentaria y forestal. Promoción del vino en los mercados exteriores.	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento de las mujeres.	
Acción 1:	Valoración de los proyectos. Dentro de los planes colectivos, serán prioritarios los que mayor número de mujeres, jóvenes agricultores a título principal y agricultores a título principal lo integren	
Acción 2:	Valoración de los proyectos. En los planes individuales tendrán prioridad los presentados por mujeres.	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <b>X</b>	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	<b>Programa 71130</b>
	ALIMENTARIA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE CALIDAD E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	
Objetivo del Programa	Ayudas a las actividades de promoción y participación en programas de calidad de los alimentos (Programa Bikain).	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento de las mujeres	
Acción 1:	Valoración de los proyectos. Criterios generales: Explotaciones agrícolas que fomenten el empleo de jóvenes y/o mujeres en el medio rural: hasta 10 puntos. 10 puntos /110 puntos en total	
Acción 2:	Valoración de los proyectos Criterios específicos: c) Explotaciones agrícolas cuyos titulares principales sean mujeres: 10 puntos /110 puntos en total	
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar		

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	<b>71130</b>
	Denominación del programa PROMOCIÓN Y CALIDAD ALIMENTARIA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE CALIDAD E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	
Objetivo del Programa	Ayudas a la promoción de productos agrarios y alimentarios (Programa Lehiatu). Favorecer el espíritu emprendedor y la creación de empresas innovadoras, especialmente por parte de las mujeres y personas jóvenes.	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento de las mujeres	
Acción 1:	Valoración de los proyectos: Acciones realizadas por empresas cuya dirección comercial sea ejercida por mujeres: hasta 10 puntos.	
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar		

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	
	HAZI	
Responsable:	HAZI	
Objetivo del Programa	B.2.2. Objetivos/líneas estratégicas: fortalecer nuestro rol como punto de encuentro con el mundo agroalimentario, rural y litoral vasco, poniendo a su disposición nuestro conocimiento sectorial y capacidad de análisis y asesoría.	
Objetivo de igualdad	Cumplimiento de la gobernanza en igualdad	
Acción 1:	Desarrollo de la información y el análisis (estudios, publicaciones) en temas de género, como continuación de las operaciones estadísticas sobre este tema.)	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

**Anexo Empleo y Políticas Sociales**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 3111 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO	
Objetivo del Programa	La Dirección de Servicios es el órgano responsable de las materias de personal, gestión y control presupuestario, contratación, política lingüística realizando la gestión de los planes que faciliten la comunicación en euskera y de apoyo general al Departamento (órgano estadístico, informática, igualdad de género, biblioteca, etc.) así mismo, realiza funciones de asesoramiento jurídico y es la responsable del desarrollo normativo en materias de competencia del Departamento.	
Objetivo de igualdad	Impulsar y coordinar las políticas de igualdad del Departamento	
Acción 1:	Elaboración del Plan para la Igualdad anual del Departamento.	
Acción 2:	Seguimiento y evaluación de resultados anual del Plan de Igualdad del Departamento	
Acción 3:	Sesiones de asesoramiento en las distintas Direcciones y entes adscritos en materia de igualdad	
Acción 4:	Coordinación del Grupo Técnico Departamental (GTD) para la Igualdad del Departamento	
Acción 5:	Interlocución técnica y participación en todas las estructuras técnicas existentes en materia de igualdad a nivel interdepartamental e interinstitucional. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo Técnico Interdepartamental</li> <li>- Grupo Técnico Interinstitucional</li> <li>- Red Unidades de Igualdad de Gobierno Vasco</li> </ul>	
Acción 6:	Asesoramientos en la elaboración de Informes de impacto de género.	
Acción 7:	Comunicaciones, informaciones y consultas resueltas en materia de igualdad	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad	55.188,00 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3122 INMIGRACION
Responsable:	DIRECTOR DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Objetivo del Programa	A la Dirección de Política Familiar y Comunitaria le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes. La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género.	
Objetivo de igualdad	Impulso de la sensibilización, información y formación sobre el fenómeno de la inmigración, la convivencia intercultural y la diversidad afectivo sexual y de identidad de género.	
Acción 1:	Jornada en el marco del foro para la igualdad de Emakunde	0000,00 €
Acción 2:	Plan de fortalecimiento asociativo:  Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo, dirigido a las mujeres inmigrantes	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	



<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3122
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES  Consolidar un Sistema estructurado y homogéneo en todo el territorio, a través de la puesta en marcha de instrumentos o de elaboración de normativa que posibilite seguridad jurídica e igualdad en el acceso a los servicios sociales a toda la Ciudadanía Vasca, desarrollando un trabajo en red con los agentes implicados en su gestión: administraciones competentes, entidades de Iniciativa Social y personas usuarias del Sistema de Servicios Sociales	
Objetivo de igualdad	Incorporar la perspectiva de género a todas las acciones que forman parte del plan, al objeto de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de los servicios sociales.	
Acción :	Introducir módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del I Plan de Servicios Sociales	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	ALTA INSPECCION DE SERVICIOS SOCIALES  Consolidar un Sistema estructurado y homogéneo en todo el territorio, a través de la puesta en marcha de instrumentos o de elaboración de normativa que posibilite seguridad jurídica e igualdad en el acceso a los servicios sociales a toda la Ciudadanía Vasca, desarrollando un trabajo en red con los agentes implicados en su gestión: administraciones competentes, entidades de Iniciativa Social y personas usuarias del Sistema de Servicios Sociales	
Objetivo de igualdad	Promover unas condiciones laborales adecuadas, en un entorno sostenible, a todas las personas que intervienen en la prestación de servicios sociales de responsabilidad pública.	
Acción:	Establecimiento de módulos económico adecuados y cláusulas sociales en los procedimientos de concertación y/o contratación de servicios para el cumplimiento de las regulaciones laborales existentes y la determinación de condiciones laborales, profesionales y de capacitación adecuadas para la prestación de los servicios, así como la igualdad de mujeres y hombres.	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa
		LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO AREA DE SERVICIOS A LA EMPRESA
Responsable:		AREA SERVICIOS EMPRESA
Objetivo del Programa	El objetivo general y principal, es conseguir la activación laboral del máximo número de personas en el empleo estable y de calidad, apoyando el crecimiento económico local, fomentando el espíritu empresarial y mejorando la competitividad de las empresas. Todo ello, mediante un catálogo de servicios y herramientas dirigidos a la satisfacción personalizada de las necesidades de los dos clientes principales: las empresas y los trabajadores y trabajadoras, dando prioridad en la ejecución de las medidas de mejora de la empleabilidad a los colectivos que más lo requieran en cada momento, y favoreciendo la acción local concertada y la colaboración con los agentes de la inserción laboral	
Objetivo de igualdad	Diseño e instrumentación de respuestas integradas y adaptadas alas necesidades de las empresas	
Acción 1:	Impulso y desarrollo de Planes de Igualdad y Conciliación	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa
		LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable:		GABINETE TÉCNICO
Objetivo del Programa	El objetivo general y principal, es conseguir la activación laboral del máximo número de personas en el empleo estable y de calidad, apoyando el crecimiento económico local, fomentando el espíritu empresarial y mejorando la competitividad de las empresas. Todo ello, mediante un catálogo de servicios y herramientas dirigidos a la satisfacción personalizada de las necesidades de los dos clientes principales: las empresas y los trabajadores y trabajadoras, dando prioridad en la ejecución de las medidas de mejora de la empleabilidad a los colectivos que más lo requieran en cada momento, y favoreciendo la acción local concertada y la colaboración con los agentes de la inserción laboral	
Objetivo de igualdad	No consta	
Acción 1:	Informes temáticos del mercado de trabajo de colectivos específicos, entre ellos: mujeres	0000,00 €
Acción 2:	Elaborar el plan de trabajo de igualdad para el año 2013 y preparar la continuación de un proceso estable de trabajo en Lanbide	0000,00€
Total crédito presupuestario :	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3211 EMPLEO
		LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable:		EMPLEO
Objetivo del Programa	El objetivo general y principal, es conseguir la activación laboral del máximo número de personas en el empleo estable y de calidad, apoyando el crecimiento económico local, fomentando el espíritu empresarial y mejorando la competitividad de las empresas	
Objetivo de igualdad	No consta	
Acción 1:	A la Fundación Novia Salcedo para la realización de acciones innovadoras dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes titulada, con especial atención a la igualdad de género y al desarrollo de la RSE.	133.200,00 €
Total crédito presupuestario :	133.200,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/>	



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3122  INMIGRACION
	Responsable: DIRECTOR DE INMIGRACION Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	
Objetivo del Programa	La Dirección de Inmigración y Gestión de la Diversidad tiene como objeto de su trabajo: El impulso de acciones y políticas orientadas a la acogida e integración de las personas inmigrantes. La promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual. El trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género	
Objetivo de igualdad	Apoyar y acompañar a las persona LGTB	
Acción 1:	Servicio de Orientación y Asesoría Libertad afectivo-sexual. Mantenimiento de los convenios para la prestación del servicio Berdindu	111.000 €
Total crédito presupuestario	111.000 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	
<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 3123  SERVICIOS SOCIALES
	Responsable: DIRECTOR DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	Fiscalizar el cumplimiento de los contenidos normativos en la oferta de servicios sociales, por parte de las administraciones públicas vascas competentes.	
Objetivo de igualdad	Mejorar el apoyo prestado a las personas cuidadoras	
Acción:	Impulso a la elaboración de materiales técnicos, formativos y divulgativos orientados a mejorar la asistencia prestada a las personas cuidadoras	0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	
<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3124  POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
	Responsable: DIRECTOR DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Objetivo del Programa	Favorecer las funciones que las familias, partiendo de la pluralidad de modelos familiares, desempeñan en nuestra sociedad, favoreciendo el respeto a la autonomía, igualdad y desarrollo de sus integrantes.	
Objetivo de igualdad	Establecer ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Acción 1:	Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años	255.438 €
Acción 2:	Mantenimiento del Portal de Conciliación (Concilia+) dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación.	10.000 €
Acción 3:	Potenciación de redes comunitarias de cuidadores de niños y niñas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Haur-Etxeak – Nidos Familiares).	207.467 €
Acción 4:	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad	55.000 €
Acción 5:	Desarrollo de programas de patentabilidad positiva para el desarrollo de habilidades y competencias	70.380 €
Total crédito presupuestario	598.285 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3211
		EMPLEO

Responsable:	DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN EN EL EMPLEO	
Objetivo del Programa	Desarrollar proyectos de análisis, investigación, experimentación a través de iniciativas que busquen favorecer un mejor conocimiento del comportamiento del mercado de trabajo, un adecuado encaje de las necesidades de empleo de las empresas vascas. Asimismo se investigarán fórmulas innovadoras en el campo del acceso al empleo de colectivos con dificultades como jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, personas perceptoras de renta de garantía de ingresos, estudiando fórmulas de colaboración con el mundo de la empresa	
Objetivo de igualdad	Participar y colaborar con foros y órganos para la innovación relacionada con política de empleo.	
Acción 1:	Participación en foros y órganos para la innovación relacionados con las políticas de empleabilidad, igualdad en el trabajo, conciliación de la vida personal y laboral, mejora de la competitividad y desarrollo social	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3112
		TRABAJO
Responsable:	DIRECTORA DE TRABAJO	
Objetivo del Programa	Tutelar que las condiciones de trabajo en las empresas sean acordes a la legislación en materia laboral.	
Objetivo de igualdad	Siniestrabilidad laboral	
Acción:	Inspecciones y actuaciones sancionadoras. La acción viene definida de manera general recogiendo todas las inspecciones y actuaciones sancionadoras. Se recoge en este grupo ya que la Inspección tiene entre sus competencias las actuaciones en materia de igualdad	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3212
		ECONOMIA SOCIAL
Responsable:	DIRECTORA DE ECONOMIA SOCIAL	
Objetivo del Programa	Como unidad de gestión de los recursos destinados al fomento y promoción de la economía social fomentar y promocionar la economía social.	
Objetivo de igualdad	Ampliar la base societaria de empresas de economía social.	
Acción:	Ayudas para la incorporación de determinados colectivos como socios/as en las Empresas de economía. <i>No se explica en las memorias presupuestarias pero se aplican medidas de acción positiva en mujeres, víctimas de violencia de género y madre monomarentales.</i>	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 431
		VIVIENDA
Responsable:	VICECONSEJERA DE VIVIENDA	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción1 :	<p>Dirección de Planificación y Procesos Operativos: Adjudicaciones directas para mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Si bien no se puede calcular el coste de esta actuación porque se desconoce si habrá alguna demanda de este tipo, se estima que puede haber un coste, tal y como viene sucediendo en los últimos años.</p>	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/> X	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa No consta
		INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES
Responsable:	INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES	
Objetivo del Programa	Dar respuesta a las necesidades que en el campo de seguridad y salud laborales, tienen el empresariado, personas trabajadoras, profesionales de la prevención, y en general, el conjunto de la sociedad vasca.	
Objetivo de igualdad	Fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas	
Acción1 :	<p>Dirección de Planificación y Procesos Operativos: Promover la Seguridad y Salud en el trabajo de las personas trabajadoras con dificultades especiales o que se encuentran en situaciones desfavorables para acceder a la Prevención de los riesgos laborales como son el personal autónomo, <u>el servicio doméstico, las mujeres embarazadas o lactantes</u>, los y las inmigrantes, jóvenes que acceden al primer empleo, mayores y personas con discapacidad.</p>	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable <input checked="" type="checkbox"/> X	

**Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 6110
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Este programa recoge las dotaciones presupuestarias destinadas para el apoyo del titular del departamento en sus funciones de Gobierno, solidarias y específicas, y en las de alta dirección del mismo, según el Decreto 4/2009, de 8 de Mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la CAPV y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, modificado por el Decreto 20/2009, de 30 de julio. Para ello, el Consejero cuenta con el soporte de la Dirección de Servicios que gestiona las áreas de presupuestos, personal, políticas de igualdad de mujeres y hombres, informática, inversiones, y otros suministros de carácter general al conjunto del Departamento, coordinando igualmente distintas actuaciones de funcionamiento interno.	
Objetivo de igualdad	Impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas departamentales y con los organismos autónomos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Acción 1:	Interlocución técnica y coordinación con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad, GTD, GTI, Red de UAI	
Acción 2:	Elaboración, seguimiento, y evaluación del documento de planificación anual en materia de igualdad en el Departamento	
Acción 3:	Participación en la evaluación anual del V Plan de Igualdad	
Acción 4:	Asesoramiento, participación y seguimiento de la programación en materia de igualdad del EUSTAT	
Acción 5:	Impulso y asesoramiento en materia de inclusión de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento	
Acción 6:	Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		53.396 €

**Anexo Educación, Política Lingüística y Cultura**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4211: Denominación del programa: ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y DIRECCIÓN DE GABINETE	
Objetivo del Programa	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo de igualdad	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 Gobierno Vasco.	
Acción 1:	1. Diseño del documento programático plurianual y anual de igualdad	
Acción 2:	2. Coordinación e impulso, por un lado, y seguimiento y evaluación, por otro, de la implantación del documento programático anual de igualdad.	
Acción 3:	3. Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal.	
Acción 4:	4. Reuniones de coordinación interdepartamentales e interinstitucionales.	
Crédito presupuestario UAI :		54.778,50 €

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4511 ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS, Y DIRECCIÓN DE GABINETE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL	
Objetivo del Programa	COORDINACIÓN EN MATERIAS DE CARÁCTER HORIZONTAL : ÁMBITO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD que pretende impulsar, coordinar y colaborar 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.	
Objetivo de igualdad	Medida para mejorar la gobernanza: Unidad Administrativa para la igualdad del Departamento	
Acción 1:	Diseño del documento programático plurianual y anual de igualdad del Departamento	
Acción 2:	Coordinación e impulso de la implantación del documento programático anual de igualdad del Departamento	
Acción 3:	Seguimiento y evaluación del documento programático anual de igualdad del Departamento	
Acción 4:	Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del Departamento y de los organismos autónomos y entes públicos departamentales	
Acción 5:	Reuniones de coordinación y asesoramiento en las distintas Direcciones en materia de igualdad, circulares, y comunicaciones e informes de impacto de género	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		55.531,92 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225: Denominación del programa: INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Impulso a la Innovación Educativa	
Objetivo de igualdad	Impulsar un Plan estratégico para la Igualdad y Prevención de la violencia de género en el sistema educativo.	
Acción 1:	Puesta en marcha de una comisión	Sin estimar €
Acción 2:	Diseño del Plan	Sin estimar €
Total crédito presupuestario :		No se puede estimar <sup>8</sup> €



<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>		Programa 4223:
	Denominación del programa: ENSEÑANZA UNIVERSITARIA		
Responsable:	DIRECCIÓN DE UNIVERSIDADES		
Objetivo del Programa	Subvención a la actividad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.		
Objetivo de igualdad	Convenio para la financiación de tasas y derechos administrativos correspondientes a las víctimas de terrorismo, las personas con discapacidad y las víctimas de violencia de género <sup>9</sup> .		
Acción 1:	Exención de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las víctimas de violencia de género.	24.638,73 Aprox.€	
Total crédito presupuestario :		24.638,73 Aprox.€	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>		Programa 4225:
	INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO		
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN		
Objetivo del Programa	Actualización permanente del profesorado		
Objetivo de igualdad	Formar al profesorado en materia de igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género <sup>10</sup>		
Acción 1:	Curso: Educar para prevenir la violencia de género	1.800€	
Acción 2:	Ikastaroa: Emakumeen kontrako暴行 prebenitza	1.800 €	
Acción 3:	Curso: La coeducación en centros multiculturales	1.800 €	
Acción 4	Ikastaroa: Hezkidetza kultur anitzeko ikastetxeetan	1.800 €	
Acción 5:	Ikastaroa: Eskola materialetan sexismoa antzematen ikastea	1.800 €	
Acción 6:	Curso: Herramientas para identificar y actuar ante la violencia de género en el ámbito escolar	1.800 €	
Acción 7:	Curso: Relaciones igualitarias y de buen trato entre jóvenes en las redes sociales	1.800 €	
Acción 8:	Ikastaroa: Autonomía personala, profesionala eta soziala lantzeko tresnak	1.800 €	
Acción 9:	Curso: Herramientas para identificar y actuar ante la violencia de género en el ámbito escolar	1.800 €	
Acción 10:	Ikastaroa: Testu-liburuetan sexismoa hautemateko adierazleak eta jarraibideak	1.800 €	
Acción 11:	Ikastaroa: Hezkidetzen hezten	2.250 €	
Acción 12:	Ikastaroa: Hezkidetzen hezten	2.250 €	
Acción 13:	Ikastaroa: Hezkidetzen hezten	2.250 €	
Crédito presupuestario de la acción			
Estimación del crédito presupuestario de la acción		24.750 aprox.€	
Crédito presupuestario sin identificar	□	x	



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Actualización permanente del profesorado	
Objetivo de igualdad	Formar al profesorado en materia de diversidad sexual <sup>11</sup>	
Acción 1:	Curso: "Deseando ser: la educación ante las minorías y la diversidad sexual"	1.800 €
Acción 2:	Curso: "Deseando ser: la educación ante las minorías y la diversidad sexual"	1.800 €
Acción 3:	Curso: "Deseando ser: la educación ante las minorías y la diversidad sexual"	1.800 €
Acción 4:	La escuela inclusiva: la diversidad sexual y la transexualidad. Estrategias educativas para su abordaje.	1.620 €
Acción 5:	La escuela inclusiva: la diversidad sexual y la transexualidad. Estrategias educativas para su abordaje.	1.620 €
Acción 6:	La escuela inclusiva: la diversidad sexual y la transexualidad. Estrategias educativas para su abordaje.	1.620 €
Crédito presupuestario de la acción		
Estimación del crédito presupuestario de la acción	10.260 € aprox.	
Crédito presupuestario sin identificar	x	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Actualización permanente del profesorado	
Objetivo de igualdad	Ofertar Seminarios en materia de coeducación, que sirvan como espacios de reflexión y formación para que los centros educativos impulsen procesos de mejora en materia de igualdad de género y prevención de la violencia sexista.	
Acción 1:	Puesta en marcha del seminario: <b>Educación para la Igualdad y la prevención de la violencia de género II (949)</b> de profundización dirigido al personal asesor de berritzegunes y a los centros participantes en el seminario del año 2011.	2650 € aprox.
Acción 2:	Puesta en marcha de un seminario de <b>Educación para la Igualdad y la prevención de la violencia de género (948)</b> dirigido al profesorado de centros de primaria y de centros de secundaria.	2560 € aprox.
Estimación del crédito presupuestario de la acción	5.210 € aprox.	
Crédito presupuestario sin identificar	x	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 4211
		ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DEL GABINETE	
Objetivo del Programa	Gestión del sistema retributivo de las condiciones laborales del sector docente y no docente público no universitario de la CAPV, gestión de los recursos humanos, en general, del Departamento.	
Objetivo de igualdad	Impulso de la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo.	
Acción 1:	Plaza de la una persona Responsable de Escuela Inclusiva (Diversidad y Género) <sup>12</sup> en el Berritzegune Nagusia.	15.414,48 €
Crédito presupuestario de la acción		15.414,48
Crédito presupuestario sin identificar		
<b>GRUPO 4</b>	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4225:  INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Actualización permanente del profesorado	
Objetivo de igualdad	Impulsar la reflexión en materia de igualdad y prevención de la violencia de género desde el ámbito de la Convivencia	
Acción 1:	Organización las Jornadas de Convivencia, igualdad y prevención de violencia de género	4.000 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		4.000 € aprox
Crédito presupuestario sin identificar	X	
<b>GRUPO 4</b>	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa 4231:  PROMOCIÓN EDUCATIVA
Responsable:	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ECONÓMICA, DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DIRECCIÓN DE UNIVERSIDADES	
Objetivo del Programa	Posibilitar al alumnado de la enseñanza no universitaria, mediante un sistema de becas y ayudas, que el condicionamiento económico no sea un obstáculo para la elección del centro de enseñanza.	
Objetivo de igualdad	Contemplar la exención de precios públicos para la realización de estudios no universitarios a las víctimas de violencia de género <sup>13</sup> .	
Acción 1:	Cuando los alumnos y alumnas pertenezcan a unidades convivenciales que hayan sufrido violencia de género y dicha circunstancia se justifique mediante orden judicial de alejamiento, sentencia judicial condenatoria o informe de los servicios sociales de base, se concederán las ayudas aunque no se cumplan los requisitos académicos.	Sin estimar
Crédito presupuestario de la acción		No se puede identificar <sup>14</sup> €
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 4512
		DIRECCIÓN DE DEPORTES
<b>Responsable:</b>	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
<b>Objetivo del Programa</b>	Programa de promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el deporte	
<b>Objetivo de igualdad</b>	<p>EJE 1/ Programa 2.3. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple:</p> <p>2.3.4. Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte, especialmente en las edades más jóvenes.</li> <li>- Incrementar la satisfacción de las mujeres con respecto a la adecuación de los espacios deportivos, de ocio y de esparcimiento.</li> <li>- Eliminar los obstáculos que dificultan la participación de mujeres y hombres en la práctica de los distintos deportes, incluyendo accesibilidad en entradas y accesos, adaptación de máquinas, baños, adaptación de ayudas técnicas...</li> <li>- Incrementar la presencia de las mujeres en todos los sectores y niveles deportivos, así como su presencia en la competición.</li> </ul>	
<b>Acción 1:</b>	Impulso, coordinación y diseño de un plan/programa para la igualdad en el deporte	
<b>Acción 2</b>	Participación en foros especializados sobre mujeres y deporte	
<b>Acción 3</b>	Creación y/o difusión de material específico sobre mujeres y deporte	
Total crédito presupuestario :	9.000 €	
<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4512 DIRECCIÓN DE DEPORTES
<b>Responsable:</b>	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
<b>Objetivo</b>	<b>Contrato con Euskaltel sobre el tratamiento en medios de comunicación de personas con alguna discapacidad, y de las mujeres</b>	<b>Contrato con Euskaltel sobre el tratamiento en medios de comunicación de personas con alguna discapacidad, y de las mujeres</b>
<b>Objetivo de igualdad</b>	<p>EJE 1/ Programa 2.3. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple:</p> <p>2.3.4. Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la presencia de las mujeres en todos los sectores y niveles deportivos, así como su presencia en la competición.</li> </ul>	
<b>Acción 1</b>	Desarrollo dentro del contrato Euskaltel-Dirección de Deportes para aumentar la presencia de las mujeres deportistas en los medios	No hay una asignación presupuestaria <sup>15</sup>
<b>Acción 2</b>	Difusión del audiovisual "Citius, altius, fortius" elaborado por la Fundación Euskadi Kirola en colaboración con la Dirección de Deportes	No hay una asignación presupuestaria <sup>16</sup>
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Deporte Escolar: Juegos Deportivos Escolares</b>	
<b>Objetivo de igualdad</b>	<p>EJE 1/ Programa 2.3. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple:</p> <p>2.3.4. Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte, especialmente en las edades más jóvenes.</li> <li>- Incrementar la satisfacción de las mujeres con respecto a la adecuación de los espacios</li> </ul>	

	<i>deportivos, de ocio y de esparcimiento.</i> - <i>Eliminar los obstáculos que dificulten la participación de mujeres y hombres en la práctica de los distintos deportes, incluyendo accesibilidad en entradas y accesos, adaptación de máquinas, baños, adaptación de ayudas técnicas...</i>	
<b>Acción 1:</b>	Se aplica un protocolo para la inclusión de perspectiva de género a la hora de diseñar horarios, preparativos, instalaciones	No se puede estimar <sup>17</sup>
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Reordenación de la organización deportivo-federativa y racionalización de criterios de patrocinio al deporte profesional: Subvención y apoyo a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas para la realización de actividades deportivas anuales</b>	
Objetivo de igualdad	EJE 1/ Programa 2/2. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple: Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, (aumentar el porcentaje de mujeres que realizan ejercicio físico y practican deporte especialmente en mujeres jóvenes, y eliminar obstáculos que les dificulten la práctica de deporte, e incrementar su presencia, en todos los niveles, sectores, y competiciones)	
Acción 3:	Se han acordado incluir acciones desde la perspectiva de género <sup>18</sup>	No se puede estimar
<b>Objetivo del programa</b>	<b>Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos en las competiciones deportivas</b>	
Objetivo de igualdad	EJE 3/ Programa 6.1. Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos 6.1.2 Incrementar el número de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.	
Acción 3:	Incorporar criterios de sanción en los régimen disciplinario de las competiciones deportivas en relación a la violencia sexual	No se puede estimar
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	
<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3222
		JUVENTUD
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
Objetivo del Programa	Apoyo del Observatorio Vasco de la juventud a la política integral de la Dirección	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza en el Observatorio vasco de la Juventud: Formar con perspectiva de género a agentes y personal técnico especialista en el ámbito de la juventud a través acciones formativas con perspectiva de género o específicas en materia de género Elaborar estadísticas o estudios con perspectiva de género Control de usos no sexistas de los elementos comunicativos	
<b>Acción 1</b>	Curso "Nuevos retos en la atención a la sexualidad juvenil"	2.226€ <sup>19</sup>
<b>Acción 2</b>	Curso " Desigualdad de género y sexismo en las redes sociales"	1.826€ <sup>20</sup>
<b>Acción 3</b>	Publicación de la investigación "La desigualdad de género y el sexismo en la redes sociales: Una aproximación cualitativa al uso que hacen de las redes sociales las y los jóvenes de la CAPV", y presentación de la misma a través de rueda de prensa	7.500€ <sup>21</sup>
<b>Acción 4</b>	Análisis de la investigación Juventud Vasca 2012 donde se va a llevar a cabo una identificación de ciertos indicadores de género	No se ha podido estimar <sup>22</sup>
<b>Acción 5</b>	Realización y difusión de la Guía de lectura "Diversidad Sexual" en el Centro de Documentación del OVJ	No se ha podido

		estimar <sup>23</sup>
<b>Acción 6</b>	Realización y difusión de una guía de lectura "Juventud, sexismos y nuevas identidades" en el Centro de Documentación del OVJ	No se ha podido estimar <sup>24</sup>
<b>Acción 7</b>	Publicaciones web-s de análisis estadísticos breves sobre diferencias entre hombres y mujeres	No se ha podido estimar <sup>25</sup>
<b>Acción 8</b>	Inclusión en todos los análisis e investigaciones realizadas por el OVJ de la perspectiva de género	No se ha podido estimar <sup>26</sup>
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>SERVICIOS Y PROGRAMAS PARA LA JUVENTUD: Programa Juventud Vasca Cooperante</b>	
Objetivo de igualdad	Eje 1/ Programa 1/ 2. Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo	
<b>Acción 1:</b>	En el cursillo que han de realizar antes de viajar a sus destinos, se ha integrado un MÓDULO DE FORMACIÓN en relación con la perspectiva de género.	500€ <sup>27</sup>
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Apoyo técnico al centro coordinador de información y documentación juvenil</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: En cuanto a usos no sexistas en la comunicación Acción relativa al objetivo G.7 de gobernanza: G.7 incrementar el porcentaje de textos en el BOPV, las páginas web del gobierno vasco, los organismos autónomos, sociedades y entes públicos, así como en las publicaciones periódicas o puntuales y en las campañas realizadas por los organismos precitados se realice un uso no sexista tanto del lenguaje como del resto de elementos comunicativos Y también el Eje 1/programa 1 de autonomía personal y de cambio de valores y el programa 2 de Acceso y control de recursos: Diversos objetivos estratégicos y operativos de los mismos	
<b>Acción 1:</b>	Promover y facilitar que la difusión se haga bajo criterios inclusivos de los elementos de comunicación, que se tengan en consideración las necesidades específicas, y que se ponga en valor el aporte de las mujeres cuando sea oportuno	No se puede estimar
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Programas en el ámbito de la juventud a través de líneas subvencionales</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: se incluyen medidas para promover la igualdad en las subvenciones	No se puede estimar
<b>Acción 1:</b>	Inclusión de cláusulas en la diferentes líneas subvencionales en el ámbito de la juventud	€
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Valores democráticos y cultura de paz</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: se incluyen medidas para promover la igualdad en las subvenciones	
<b>Acción 1:</b>	Inclusión de cláusulas en las subvenciones para personas jóvenes de programas y actividades de educación en valores democráticos y cultura de paz.	No se puede estimar
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Programa Juventud vasca cooperante</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: se incluyen medidas para promover la igualdad en las subvenciones	
<b>Acción 1:</b>	Inclusión de cláusulas en la esta líneas subvencional.	No se puede estimar
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Programa red de equipamientos juveniles</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: se incluyen medidas para promover la igualdad en las subvenciones	
<b>Acción 1:</b>	Inclusión de cláusulas en la esta líneas subvencional.	No se puede estimar
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Programa del Consejo de la juventud de Euskadi (EGK)</b>	
Objetivo de igualdad	El Eje 1/programa 1 de autonomía personal y de cambio de valores y el programa 2 de Acceso y control de recursos: Diversos objetivos estratégicos y operativos de los mismos	No se puede estimar
<b>Acción 1:</b>	Establecer nuevas líneas de coordinación para el impulso de la igualdad desde la actividad del Consejo	No se puede estimar

Estimación	<b>12.052€</b>	
Crédito presupuestario sin identificar		x <sup>28</sup>

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4513
		PROMOCION DE LA CULTURA
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Observatorio vasco de la cultura</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: Elaborar estadísticas o estudios con perspectiva de género	
<b>Acción 1:</b>	Seguir con la incorporación del enfoque de género en el diseño, elaboración y difusión de estadísticas.	No se ha podido estimar <sup>29</sup>
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Portal interactivo Kulturklik</b>	
Objetivos de igualdad	<p>Mejorar la gobernanza: En cuanto a usos no sexistas en la comunicación</p> <p>Acción relativa al objetivo G.7 de gobernanza: G.7 incrementar el porcentaje de textos en el BOPV, las páginas web del gobierno vasco, los organismos autónomos, sociedades y entes públicos, así como en las publicaciones periódicas o puntuales y en las campañas realizadas por los organismos precisados se realice un uso no sexista tanto del lenguaje como del resto de elementos comunicativos</p> <p>Acción relativa al programa 1 de autonomía y cambio de valores del objetivo 1.2 3 del eje de Empoderamiento y cambio de valores de la planificación del Dpto:</p> <p>1.2 . Promocionar el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo</p> <p>Acción relativa al programa 2 de acceso y control de recursos del objetivo 2.3 del eje de Empoderamiento y cambio de valores de la planificación del Dpto:</p> <p>2.3. Mejorar el acceso a recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.</p> <p>2.3.5 Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles, e incrementar el acceso y la satisfacción de los distintos colectivos de mujeres con respecto a la adecuación de la misma a sus necesidades, gustos e intereses.</p> <p>Acción relativa al programa 6 de sensibilización y prevención del objetivo 6.1 del eje de programas para hacer frente a la violencia contra las mujeres de la planificación del Dpto:</p> <p>6.1. Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos</p> <p>6.1.1 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.</p>	
<b>Acción 1:</b>	Realizar un análisis específico de las necesidades y la definición de características específicas de mujeres y hombres , del público objetivo en términos de usabilidad, usos del tiempo, tipología de búsquedas, siempre con enfoque de género (IPO: interacción persona-ordenador)	No se ha estimado
<b>Acción 2</b>	Generar directorios específicos e identificar fuentes desde el prima de genero y la cultura Estrategia: Visibilizar la producción cultural y artística femenina o feminista así como destacar los logros	No se ha estimado

<b>Acción 3</b>	Garantizar que en el espacio interactivo se refleje la actividad cultural, así como todo tipo de contenidos culturales que generen mujeres y/o que pongan de relieve el aporte de las mujeres a la cultura, con contenidos feministas o de cambio social en términos de igualdad entre los sexos, ahondado en su reconocimiento y visibilización . Asegurar la presencia y participación de las mujeres.	No se ha estimado
<b>Acción 4</b>	Garantizar en la medida de lo posible que los contenidos culturales realicen usos no sexistas de los elementos de comunicación-lenguaje e imagen- (asesorarse sobre usos no sexistas de la comunicación y gestión de espacios web, portales....)	No se ha estimado
<b>Acción 5</b>	Garantizar y controlar la no inclusión de contenidos degradantes y/o discriminatorios o sexualizantes para las mujeres, particularmente aquellos que puedan justificar, banalizar, o incitar a la violencia contra ellas (establecer criterios nítidos de control de contenidos, y formarse) Cuya estrategia es: Formar, sensibilizar e implantar medidas para evitar contenidos mediáticos sexistas o que banalicen la violencia contra las mujeres	No se ha estimado
<b>Acción 6</b>	Evitar transmitir o asignar estereotipos de roles tradicionales de genero, y, por tanto, compensar las presencias/ausencias de mujeres y hombres en el ámbito cultural.	No se ha estimado
<b>Acción 7</b>	Establecer en los procesos de rediseño del portal criterios para la inclusión del enfoque de género de modo tal que tanto la estructura de contenidos como la fijación del funcionamiento del portal contempler los factores diferenciales de género (psicología cognitiva, modelos mentales, usabilidad, ....)	No se ha estimado
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Poner en marcha Fábricas de Creación (espacios para el ensayo y la creación de las diferentes disciplinas artísticas) en los tres territorios de la CAPV</b> Apoyar la creación y las expresiones culturales emergentes así como las ya consolidadas.	
Objetivo de igualdad	Relativa al programa 2 de acceso y control de recursos del objetivo 2.3 del eje de Empoderamiento y cambio de valores de la planificación del Dpto: 2.3. Mejorar el acceso a recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple. 2.3.5 Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles, e incrementar el acceso y la satisfacción de los distintos colectivos de mujeres con respecto a la adecuación de la misma a sus necesidades, gustos e intereses	
<b>Acción 1:</b>	Establecer medidas de acción positiva, o cuotas para asegurar que en el mapeo de talento maduro estén presentes las mujeres artistas y creadoras para la realización de autorizaciones y apoyo a los proyectos emergentes.	No se ha estimado
<b>Objetivo del Programa</b>	<b>Apoyo a actividades culturales a través de subvenciones</b>	
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: Control de usos no sexistas de los elementos comunicativos Mejorar la gobernanza: se incluyen medidas para promover la igualdad en las subvenciones (establecimiento de cuotas y cláusulas de igualdad)	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	
<b>Acción 1:</b>	Inclusión progresiva de cláusulas y cuotas en líneas subvenciónales (música, danza, audiovisual, teatro, artes plásticas, libro y literatura, fabricas de creación, creación cultural) .	
Estimación		No se ha podido estimar

**Anexo Departamento de Seguridad**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 2211  ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
	Responsable: <b>DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO Y SERVICIOS</b>	
Objetivo del Programa	Impulsar, coordinar y colaborar con las distintas Direcciones y áreas del Departamento y con los Organismos Autónomos, Entes Públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y en el V Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.	
Objetivo de igualdad	Integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento	
Acción 1:	Colaboración técnica interdepartamental a través del Grupo Técnico Interdepartamental, G.T.I. , estructura formal liderada por Emakunde, creada para la elaboración, seguimiento y evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.	
Acción 2:	Colaboración técnica intradepartamental a través del G.T.D, Grupo Técnico Departamental, integrado por personas nombradas representantes de otras direcciones del departamento, para la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.	
Acción 3:	Colaboración técnica con la Red de Unidades Administrativas de Igualdad, compuesta por todas las UAI,s de los departamentos del G.V, estructura no regulada formalmente que surge para lograr la implantación de las políticas de igualdad en el Gobierno Vasco.	
Crédito presupuestario UAI :	Crédito presupuestarios sin identificar	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 2211  ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
	Responsable: <b>DIRECCIÓN DE RELACIONES SOCIALES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	
Objetivo del Programa	Elaboración, financiación y difusión de las campañas publicitarias de sensibilización ciudadana	
Objetivo de igualdad	Prevención de la violencia de género e incorporación de la mujer a la Ertzaintza	
Acción 1:	Comunicación a la ciudadanía de actividades de la Ertzaintza	162,000 €
Total crédito presupuestario :	162.000,00 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 2222  ERTZAINTZA EN SERVICIO
	Responsable: <b>DIRECCIÓN DE LA ERTZAINTZA</b>	
Objetivo del Programa	El programa agrupa una serie de acciones dirigidas a dotar a la Ertzaintza de los instrumentos necesarios para garantizar la seguridad en el conjunto del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco así como combatir al terrorismo en todos los frentes para acabar con él y consolidar definitivamente la paz y la libertad.	
Objetivo de igualdad	Establecer la relación con las Policias Locales para coordinar y homogeneizar los programas integrales de prevención en materia de violencia doméstica y de género, en coordinación con la Dirección de Atención A Víctimas de violencia de Género	
Acción 1:	Coordinar la elaboración de protocolos policiales en las materias de violencia doméstica y violencia de género entre las Policias Locales y la Ertzaintza.	€
Crédito presupuestario sin identificar	X	

**Anexo Departamento de Salud**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4111
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES	
Objetivo del Programa	No se especifica	
Objetivo de igualdad	Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el departamento	
Acción 1:	UAI	
Acción 2	Difusión del Documento Programático Departamental para la igualdad, en desarrollo del VI Plan de Igualdad de la CAPV	
Crédito presupuestario UAI previsto:	54.000 €	
Crédito presupuestario Acción 2:	5.000 €	
Total Crédito presupuestario	59.000 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Reuniones, conferencias y cursos	
Objetivo de igualdad	Prevención y atención a mujeres maltratadas	
Acción:	Organización de una jornada sobre violencia de género	
Estimación del crédito presupuestario	10.000,00 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4114
		PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA/DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, INVESTIGACION Y ESTUDIOS	
Objetivo del Programa	Planificación y gestión de estudios prioritarios para el desarrollo del Plan de Salud y los Contratos	
Objetivo de igualdad 1	Se tiene en cuenta el enfoque de género sistemáticamente	
Acción 1	Encuesta de Salud (2012-2013)	86.328 €
Objetivo de igualdad 2	Se tiene en cuenta el enfoque de género sistemáticamente	
Acción 2	Encuesta sobre los principales problemas de salud y sus factores determinantes	Sin estimar €
Objetivo de igualdad 3	Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género	
Acción 3	Desarrollo de la Evaluación a tener en cuenta en el género	Sin estimar €
Objetivo de igualdad 4	Se tiene en cuenta el género y la clase social	
Acción 4	Monitorización de las desigualdades en salud	Sin estimar €
Acción 5	Auditoria de equidad en salud	Sin estimar €
Crédito presupuestario estimado	86.328	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4114
	PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA/DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, INVESTIGACION Y ESTUDIOS	
Objetivo del Programa	Servicio de registro e información sanitaria	
Objetivo de igualdad	No se especifica,	
Acción1 :	Gestión y mantenimiento del registro de interrupciones voluntarias del embarazo	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario acción 1		,00 €
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4114
	PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA	
Responsable:	DIRECCIÓN DE PLANIFICACION Y ORDENACION SANITARIA/DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, INVESTIGACION Y ESTUDIOS	
Objetivo del Programa	Unidades Asistenciales de Radiodiagnóstico, Medicina Nuclear y Radioterapia: Protección Radiológica	
Objetivo de igualdad	No se especifica,	
Acción1 :	Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz de Cáncer de mama (PDPCM)	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario acción 1		
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4111
	ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO	
Responsable:	DIRECCIÓN DE REGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES	
Objetivo del Programa	Avanzar en el desarrollo de la estrategia integrada de empoderamiento de la ciudadanía	
Objetivo de igualdad	Política de recursos humanos del departamento	
Acción:	Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General. No se especifica que vayan a ser de igualdad, pero anualmente se promueve la igualdad a través de la formación	0000,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	2.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4112
		FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA

Responsable:	DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO Y CONTRATACIÓN SANITARIA	
Objetivo del Programa	Avanzar en el desarrollo de la estrategia integrada de empoderamiento de la ciudadanía	
Objetivo de igualdad	Se incluyen dentro de las personas vulnerables víctimas de violencia de género y personas transexuales	
Acción:	Aprobación de un nuevo catálogo de derechos y deberes	0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar	x	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Mejorar los planes de vigilancia epidemiológica de enfermedades contagiosas	
Objetivo de igualdad	No se especifica, pero se estima el importe económico destinado a mujeres. Las vacunas no diferencian el sexo, salvo para el virus del papiloma humano, que sólo se da en las mujeres, ni el origen socioeconómico. Con tan alta cobertura, se puede asegurar que el criterio de igualdad se cumple	
Acción1 :	Cobertura vacunal (no aparece explícitamente, pero se procederá a elaborar un programa organizado de cribado de cáncer de cérvix o cuello de útero, en concordancia con el programa oportunita actual)	0000,00 €
Acción 2:	Contratación de programas de prevención universal	
Estimación del crédito presupuestario acción 1	1.622.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA Y DROGODEPENDENCIAS	
Objetivo del Programa	Reducción de daños asociados al consumo problemático de drogas, en proyectos de prevención, asistencia e inserción	
Objetivo de igualdad	No se especifica, pero se estima el importe económico destinado a mujeres	
Acción1 :	Concurso contratación entidades—comunidades terapéuticas	0000,00 €
Acción 2:	Contratación de programas de prevención universal	
Estimación del crédito presupuestario acción 1	270.573,15 €	
Estimación del crédito presupuestario acción 2	16.740,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DROGODEPENDENCIAS	
Objetivo del Programa	Apoyo a la iniciativa social y los ayuntamientos para prevención de adicciones y reducción de daños	
Objetivo de igualdad	No se especifica, pero se estima el importe económico destinado a mujeres	
Acción1 :	Subvención a "Medicos del mundo" para llevar a cabo el programa de la sala de consumo higiénico	0000,00 €
Acción 2:	Fomento de actividades Tercer Sector en el ámbito de la intervención social	
Estimación del crédito presupuestario acción 1	166.101,00 €	
Estimación del crédito presupuestario acción 2	13.409,79,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DROGODEPENDENCIAS	
Objetivo del Programa	Reducción de daños asociados al consumo problemático de drogas, en proyectos de prevención, asistencia e inserción	
Objetivo de igualdad	En el VI Plan de adicciones, la perspectiva de género se contempla como una línea transversal a seguir. Desarrollo de iniciativas dirigidas a conseguir los objetivos del VI Plan de Adicciones relativos a la reducción de daños asociados al consumo problemático de drogas, en proyectos de prevención, asistencia e inserción	
Acción1 :	Fomentar programas que trabajen desde la perspectiva de género en la reducción de riesgos y daños en ámbitos de ocio nocturno	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario acción 2	18.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	X	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DROGODEPENDENCIAS	
Objetivo del Programa	Difusión de investigaciones, dictámenes y otros informes del Observatorio Vasco de Drogodependencias (OVD), o de otras agencias, dirigidos a las y los profesionales	
Objetivo de igualdad	Centrar las investigaciones sobre drogodependencias en el colectivo de las mujeres	
Acción1 :	Fomentar investigaciones que ayuden a conocer la realidad específica de las drogodependencias entre las mujeres	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario acción 1	18.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	X	



<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4432
		KONTSUMOBIDE
Responsable:	KONTSUMOBIDE	
Objetivo del Programa	Información y formación ágil y orientada a nuevas necesidades y tendencias . Formación	
Objetivo de igualdad	No se especifica que vaya a ser de igualdad, pero anualmente y de forma transversal se promueve la igualdad a través de la formación	
Acción 1:	No se especifica que vaya a ser de igualdad, pero anualmente y de forma transversal se promueve la igualdad a través de la formación	,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	36.000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	Marcar con X si no existe crédito identificable	
<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4432
		KONTSUMOBIDE
Responsable:	KONTSUMOBIDE	
Objetivo del Programa	Notoriedad, imagen y sensibilización para promover una persona consumidora responsable	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Realizar campañas de información y sensibilización para promover una persona consumidora responsable	,00 €
Total crédito presupuestario	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario	5.250, 00 €	
Crédito presupuestario sin identificar	x	

**Anexo Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4420 Estructura y apoyo del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Responsable:	Director de Servicios	
Objetivo del Programa	La Dirección de Servicios, de carácter horizontal, se encarga de prestar apoyo al resto de direcciones del Departamento.	
Objetivo de igualdad	En lo que se refiere a las políticas de igualdad cuenta con la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI), para impulsar actuaciones orientadas a cumplir la Ley 4/2005 e impulsar, en los sectores de intervención del Departamento, la igualdad de mujeres y hombres y proponer medidas para disminuir las desigualdades.	
Acción 1:	Impulso, apoyo y coordinación de actuaciones de igualdad de género.	
Crédito presupuestario UAI :		103.740,85€ €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 5131 Ferrocarriles
Responsable:	Directora de infraestructuras del transporte	
Objetivo del Programa	Mejora de la infraestructura ferroviaria en la CAPV	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	ETS: ejecución del II Plan de Igualdad	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar		Marcar con X si no existe crédito identificable X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 5142: Denominación del programa Ordenación del transporte
Responsable:	Director de Transporte	
Objetivo del Programa	Mejora de la calidad y competencia del transporte de mercancías	
Objetivo de igualdad	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
Acción 1:	Subvención para a asociaciones de transportistas: La ayuda en este sector que se dirige a la concentración empresarial se eleva de 6.000 € a 6.500, en el supuesto de que la persona que se integre a su estructura sea una mujer.	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 5142:
		Ordenación del transporte
Responsable:	Director de Transporte	
Objetivo del Programa	Racionalización del sistema de transporte en la CAPV ofreciendo una alternativa válida de servicio ferroviario	
Acción 1:	Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U: ejecución del II Plan de Igualdad. La sociedad pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U ha incluido en la cuenta de gastos 623-Servicios de profesionales independientes un importe de 15.000 euros correspondiente a los servicios de una "Asesoría de igualdad" con el objeto de contar con un apoyo externo altamente cualificado que nos permita avanzar con constancia y garantías en la implantación del plan de igualdad 2012-2015.	15.000,00 €
Acción 2:	Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U: Se ha previsto en la cuenta 627-Publicidad, propaganda y relaciones públicas, el patrocinio de la Liga femenina de traineras por importe aproximado de 30.000 euros.	30.000,00 €
Acción 3:	Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U: En 2013 además, se ha iniciado la negociación del convenio colectivo en el que se tratará de llegar a nuevos acuerdos con la parte social en relación con temas de igualdad.	X €
Acción 4:	Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A.U: El resto de acciones a realizar en 2013 son medidas organizativas (comisiones, grupos de trabajo, comunicaciones internas...) incluidas en el funcionamiento normal de las diferentes áreas de la empresa.	X €
Crédito presupuestario de la acción		45.000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		X
Crédito presupuestario sin identificar		X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 5151:
		Puertos
Responsable:	Directora de infraestructuras del transporte	
Objetivo del Programa	Inversiones en infraestructura portuaria y mantenimiento de las existentes.	
Acción 1:	Proyecto nueva lonja de pescado en Ondarroa. El proyecto de este imponente edificio, más de 15.000 m <sup>2</sup> , en el puerto de Ondarroa debe de incluir dentro de su Programa de usos un local para reparación y mantenimiento de redes, oficio tradicionalmente realizado por mujeres. Es por ello por lo que la previsión de este local supone una mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo. El presupuesto previsto en el Proyecto de presupuesto, para una primera fase de éste edificio, es de 9.600.000 €, pudiéndose imputar una parte proporcional a la superficie ocupada en torno a 400.000	400.000,00 €
Acción 2:	Acondicionamiento del Edificio del Servicio de Puertos de Gipuzkoa (SPG): La reforma de éste edificio administrativo en el que habitualmente trabajan en mayoría mujeres va a suponer una mejora en sus condiciones de trabajo, entre otras cosas dotándolo de la accesibilidad exigible y mejorando sustancialmente la seguridad en su acceso y habitabilidad al eliminar zonas sombrías, creando espacios más diáfanos. El importe de la actuación asciende a 1.165.517,53 €, incluyendo la adquisición del edificio. La superficie total útil del edificio (Planta Baja + 2) es de 383,35 m <sup>2</sup> .	X €
Acción 3:	EKP: financiación para la liga de traineras femenina	60.000,00 €
Acción 4:	EKP: estudio del impacto de género en los deportes náuticos.	6.000,00 €
Crédito presupuestario de la acción		466.000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		
Crédito presupuestario sin identificar		X

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4421:
		Denominación del programa: Protección del Medio Ambiente
Responsable:	IHOBE, Sociedad Pública de Gestión Ambiental	
Objetivo del Programa	xxx	
Objetivo de igualdad	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
Acción 1:	Desplegar las acciones contempladas en el Plan de Igualdad	0000,00 €
Acción 2:	Hacer seguimiento de los correspondientes indicadores	0000,00 €
Crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar		X
En principio se pretende desarrollar esta acción con medios internos. En todo caso, se ha identificado una partida que se utilizará en caso de que estas acciones requieran de fondos:		
Partida 6299.9. Otros servicios diversos. Personas, jurídico y personas.		

## **9.- PLANTILLA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS**

**SOLICITUD DE INFORMACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL "ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI 2012"**

El artículo 19 de la Ley de 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que: *"antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueve ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad".*

Así mismo, el artículo 20 de la citada ley establece que: *"En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos"*

En cumplimiento de dicho articulado, la dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda va a iniciar la elaboración del informe de impacto de género correspondiente al Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Vasca para el año 2012. A tal fin, y como viene siendo práctica habitual en los últimos años, se solicita a los diferentes departamentos la siguiente información:

- 1.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL.
2. ANÁLISIS, POR DEPARTAMENTO, DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

### **1- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL**

El informe elaborado por el Departamento de Economía y Hacienda contemplará en este apartado un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE, teniendo en cuenta el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios. El diagnóstico contará con los siguientes apartados:

- 2.1. DEMOGRAFÍA
- 2.2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
  - 2.2.1. Trabajo productivo y autonomía económica
  - 2.2.2. Trabajo reproductivo
  - 2.2.3. Pobreza y exclusión social
- 2.3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES
  - 2.3.1. Recursos educativos
  - 2.3.2. Recursos sanitarios
  - 2.3.3. Recursos culturales y deportivos

#### 2.4. PARTICIPACIÓN SOCIPOLÍTICA E INFLUENCIA

2.4.1. Participación en las instituciones

2.4.2. Participación en otros órganos

#### 2.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

2.5.1. Uso del tiempo

2.5.2. Servicios para el cuidado

#### 2.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Para completar el diagnóstico se solicita a los departamentos que analicen la información estadística de la que disponen e identifiquen aquellos indicadores que pueden aportar desde su política sectorial a los apartados del mencionado informe.

A tal efecto, y a modo orientativo, se adjunta como anexo<sup>30</sup> una recopilación de indicadores de género que afectan a las distintas políticas sectoriales de los Departamentos y que describen el posicionamiento de mujeres y hombres dentro de la sociedad vasca, haciendo especial hincapié en el acceso de mujeres y hombres a los distintos tipos de recursos así como su participación en los ámbitos de toma de decisiones.

Se requiere que los Departamentos remitan los indicadores con la información más actual posible, y que realicen un breve análisis sobre las desigualdades detectadas teniendo en cuenta dichos indicadores.

### **2- ANÁLISIS, POR DEPARTAMENTO, DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS**

Se trata de clasificar los diferentes programas presupuestarios correspondientes a cada departamento en función de los siguientes criterios:

- 1- Programas cuyo objetivo está dirigido única y exclusivamente a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y/o promover la igualdad.
- 2- Programa que contiene entre sus objetivos el de gestionar las políticas de igualdad del departamento; es decir, comprendería las estructuras para el impulso de las políticas de igualdad (Unidad Administrativa de Igualdad, etc.).
- 3- Programas, excluyendo los de la UAI, entre cuyos objetivos o acciones figuren el promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a paliar problemáticas específicas de las mujeres entre las que se encontraría la relativa a violencia de género. Comprendería las actuaciones y medidas específicas dirigidas a reducir las desigualdades, situaciones y problemáticas por razón de sexo.
- 4- Programas entre cuyos objetivos y/o acciones NO aparecen explícitamente actuaciones a favor de la igualdad. Pero que sin embargo, se conoce de la existencia de actuaciones concretas vinculada a dicho programa cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres. Dichas actuaciones no tienen porque tener asignadas un crédito presupuestario específico, sino que a veces se puede estimar o calcular.

A tal efecto, se ruega realizar la clasificación mediante el cumplimiento de las siguientes tablas:



### CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

GRUPO 1	Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.	Programa XXXX
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo:		
Acción 1:		
Acción 2:		
Acción 3:		
Crédito presupuestario	0000,00 €	

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:		
Acción 2:		
Acción 3:		
Crédito presupuestario UAI :	0000,00 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX:
		Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:		0000,00 €
Acción 2:		0000,00 €

Acción 3:	0000,00 €
Total crédito presupuestario :	0000,00 €

GRUPO 4	Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Programa XXXX: Denominación del programa
Responsable:		
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	0000,00 €	
Acción 2:	0000,00 €	
Acción 3:	0000,00 €	
Crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario de la acción	0000,00 €	
Crédito presupuestario sin identificar <input type="checkbox"/>	Marcar con X si no existe crédito identificable	

## INDICADORES DE GÉNERO

### 1. DEMOGRAFÍA

INDICADOR
Nº de mujeres y hombres extranjeros en la CAPV
Población clasificada por grupo de edad, sexo y Territorio Histórico
Tamaño medio del hogar en la CAE

### 2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS

#### a. Trabajo productivo y autonomía económica

INDICADOR
% de la población de la CAE de Euskadi empleadora, desagregada por sexo
Número de establecimientos y personal en I+D del sector TIC por territorio histórico y subsectores

Personal EDP( equivalencia a dedicación plena) por campo o disciplina científica. Ocupación y sexo. 2009
Personal por sector de ejecución, ocupación y sexo. 2009
Tasa de empleo femenino y masculino en la CAPV- Ultimo trimestre 2010
Tasa de ocupación femenino y masculino CAPV.- Ultimo trimestre 2010
% Tasa de actividad de las mujeres con discapacidad.-Último trimestre 2010
% de paro registrado mujeres y hombres CAPV- Último trimestre 2010
% de mujeres y hombres en el empleo por sectores de actividad CAPV- Ultimo trimestre 2010
% de ocupados en la CAPV por cualificación y sexo 2010. CAPV- Ultimo trimestre 2010
% de mujeres y hombres en empleo por cuenta propia, por sector
% de mujeres y hombres con empleo a tiempo parcial. CAPV.
Índice de salario bruto medio mensual mujeres y hombres en el Estado
Nº de personas afiliadas al régimen especial de empleado de hogar en la CAPV
Afiliación a la seguridad social por sexo de personas extranjeras
Nº de personas afiliadas en la CAPV los regímenes especiales del sector primario.
Distribución por sexo de inmigrantes en el trabajo productivo
Renta personal media por tipo de renta y sexo
Nº de mujeres y hombres titulares de explotaciones agrarias
Nº de mujeres y hombres con necesidad de acceso a la vivienda por edad y tipo de familia
Nº de mujeres y hombres que demandan vivienda por edad y tipo de familia
Emancipación residencial de la población joven de 15 a 29 años
Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 a 29 años, según sexo
% de mujeres y hombres en la producción y empleo culturales

b. Reproductivo

INDICADOR
Distribución por género de la producción doméstica y su relación con el PIB
Nº de familias que tienen personas empleadas como trabajadora doméstica.
Número de familias monoparentales con hijos/as menores de 18 años a cargo
Número de reducciones de jornada solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años
% de reducciones de jornada solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años por hombres
Número de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 3 años
% de excedencias solicitadas para el cuidado de hijos/as menores de 6 años por hombres
% de hogares con población menor de 13 años que recurren habitualmente a los abuelos/as para el cuidado con respecto al total de hogares con población menor de 13 años
Tiempo medio habitual dedicado por abuelos/as para el cuidado de los nietos en los hogares con población menor de 13 años que recurren habitualmente a abuelos y abuelas
Nº de hombres y mujeres que se encargan del cuidado de familiares dependientes

% de hogares con población menor de 13 años con respecto al total de hogares con población menor de 13 años que recurren al servicio doméstico para el cuidado

c. Pobreza y exclusión social

INDICADOR
Distribución y riesgo de pobreza en función de ingresos individuales por sexo
Incidencia de situaciones de riesgo de pobreza y ausencia de bienestar por sexo.
Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza de acumulación y de mantenimiento por sexo de la persona principal del hogar.
Nº de mujeres y hombres que han percibido RGI(renta de garantía de ingresos), CPV (complemento de prestación de vivienda), AES (ayuda de emergencia social)
Distribución e incidencia de las problemáticas de pobreza por tipo de grupo familiar

3. AUTONOMÍA PERSONAL: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

a. Recursos educativos

INDICADOR
Alumnado matriculado en todas las enseñanzas la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel, territorio histórico y sexo.
Alumnado de formación profesional en la C.A. de Euskadi por grado, familia, territorio histórico y sexo. 2009/10
Enseñanza Universitaria en la C.A. de Euskadi. Alumnado total matriculado por titularidad, rama, ciclos y sexo.
Tasa neta de escolaridad por edad, niveles y sexo. C.A. de Euskadi.
Enseñanza no universitaria. Personal docente en la C.A. de Euskadi por sexo, nivel y titularidad.
Enseñanza Universitaria. Personal total en el nivel universitario por situación laboral y territorio.
Inserción laboral por nivel de estudios y ramas

b. Recursos sanitarios

INDICADOR
Salud percibida por edad y sexo en la CAE
Personas enfermas dadas de alta, por diagnóstico definitivo y sexo
Nº de IVES practicadas en la CAE por edad, semana de gestación, motivo de interrupción y técnica

de intervención

Distribución de la población según el número de consultas médicas por sexo y edad

c. Recursos culturales y deportivos

INDICADOR
Población de 15 y más años(miles) por equipamientos TIC en el hogar, sexo en la C.A. de Euskadi
Tiempo medio por participante por ocio pasivo, TH y sexo
Porcentaje de mujeres y hombres que realizan habitualmente alguna actividad cultural
Nivel de practica deportiva por sexo y edad
Actividades de ocio que realiza la población de 15 a 29 años, según sexo y grupos de edad

4. PARTICIPACIÓN SOCIPOLÍTICA E INFLUENCIA

a. Participación en las instituciones

INDICADOR
Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por legislatura
Parlamentarias y parlamentarios por partido político y sexo
Evolución de la presencia de mujeres en las Juntas Generales de los tres Territorios Históricos
Evolución de la cantidad de mujeres concejales en los Ayuntamientos de la CAPV
Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo
Composición de Gobiernos Forales por sexo
Habitantes y municipios donde gobiernan alcaldesas
Nº de mujeres y hombres que participan en órganos de participación ciudadana en Administraciones Locales, Forales y General

b. Participación en otros órganos

INDICADOR
Distribución por sexo de la participación en los Consejos de Dirección de las Universidades Vascas.
Distribución por sexo de la participación en el Consejo Escolar de Euskadi por colectivos que participan.
% de asociaciones del registro de asociaciones empresariales, o profesionales con sede en CAE dirigidas por una mujer

Distribución por sexo de órganos de dirección de colegios abogacía
% de puestos directivos en las empresas vascas ocupadas por mujeres, desagregadas por CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas)
Nº de mujeres que encabezan las patronales de la CAE, por tipo presidencia o Junta Directiva
Personal ocupado en Servicios Profesionales y Empresariales CNAE y territorio histórico
% de hombres en los Consejos de Administración de las empresas vascas del IBEX 35
% de mujeres en los datos de afiliación de los sindicatos con representación en la CAV
Porcentaje de mujeres y hombres en órganos deportivos
Porcentaje de mujeres que participan en Comisiones y Consejos en materia de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio
Porcentaje de mujeres en las Juntas de Gobierno de las ADR-s de la CAPV
Porcentaje de mujeres que participa en las Cofradías de pescadores así como en otros ámbitos de decisión del sector pesquero
Porcentaje de mujeres y hombres en los medios de comunicación social
nº de participantes en redes de participación creadas o impulsadas por la administración desagregadas por sexo y ámbito de participación
Relación de la juventud de 15 a 29 años con el asociacionismo por sexo

## 5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### a. Usos del tiempo

INDICADOR
Tiempo medio al día por parte de mujeres y de hombres a la realización de trabajo doméstico.
Tiempo medio de cuidado de personas en el hogar por parte de mujeres y de hombres.
Porcentaje de sedentarismo por edad y sexo
Distribución del ocio, desagregado por sexo
Nº de mujeres y hombres que se desplazan por modo y motivo

### b. Servicios para el cuidado

INDICADOR
% de plazas cubiertas para menores de 0 a 2 años con respecto al total de menores de esta edad en edad escolarizable
% de empresas consultadas en CAPV sobre alcance y tipología de medias de conciliación.
Nº de Haurrescolak por titularidad y territorio
Nº de plazas de transporte escolar
Nº de plazas de comedor
Nº de personas con enfermedad crónica con servicio de teleasistencia

6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

INDICADOR
Nº denuncias de mujeres por violencia de género/Mujeres denunciantes
Nº victimizaciones de mujeres por violencia contra las mujeres en la CAE/Mujeres víctimas de violencia de género
Nº mujeres muertas por pareja o ex pareja en el Estado y en la CAE.
Nº victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual.
Nº mujeres escoltadas, por violencia de género
Nº de casos de acoso sexista y sexual entre el alumnado en los centros escolares de Euskadi.
Nº de denuncias interpuestas en la Inspección de trabajo por acoso sexual.
Nº de expedientes de mujeres que han acreditado su condición de víctimas de la violencia de género y que están activos participando en los procedimientos de adjudicaciones de viviendas en régimen de alquiler
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia de género han sido excepcionados
Nº de expedientes de mujeres víctimas de violencia adjudicatarios de vivienda de alquiler en los sorteos de vivienda
Nº de sospechas de maltrato detectadas por el personal de Osakidetza
Nº de partes de lesiones remitidos al Juzgado desde Atención Primaria y la Red Hospitalaria
Nº de adjudicaciones directas a víctimas de violencia de género en régimen de alquiler

En Vitoria-Gasteiz, 6 de Marzo de 2013

Fdo:  
 Hernando Lacalle Edeso  
 Director de Presupuestos  
 Departamento de Hacienda y Finanzas



Fdo:  
 Bego García Martínez  
 Técnica de Igualdad  
 Departamento de Hacienda y Finanzas

