



**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL
GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA EL
AÑO 2014**



	Pag
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Escenario económico y prioridades de Gobierno.	3
1.2. Marco conceptual	5
1.3. Marco normativo	6
1.4 Descripción general del proyecto	7
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN	10
2.1 Demografía	12
2.2 Acceso y control de los recursos económicos	13
2.3 Acceso y control de los recursos sociales	20
2.4 Participación sociopolítica e influencia	25
2.5 Organización social corresponsable	30
2.6 Violencia	32
3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA Y FORMACIÓN EN IGUALDAD	33
4. ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	42
5. ANÁLISIS DEL INGRESO.	48
6. EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO	53
7. MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO	60
8. ANEXOS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS, POR DEPARTAMENTO	
8.1 Anexo Lehendakaritza	64
8.2 Anexo Departamento de Ad. Pública y Justicia	67
8.3 Anexo Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad	68
8.4 Anexo Departamento de Empleo y Políticas Sociales	70
8.5 Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas	78
8.6 Anexo Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura	79
8.7 Anexo Departamento de Seguridad	83
8.8 Anexo Departamento de Salud	84
8.9 Anexo Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial	86



1.- INTRODUCCIÓN.

1.1. ESCENARIO ECONÓMICO Y PRIORIDADES DE GOBIERNO

Tras dos años de débil recuperación, en el año 2012 la economía vasca volvió a registrar una caída importante de su PIB, que el Eustat ha cifrado en el -1,2%. Esta es la segunda recesión que vive Euskadi en un periodo de cuatro años, y aunque no ha resultado tan profunda como la de 2009, el perfil de evolución mostrado sugiere que costará más tiempo salir de ella.

La vuelta a la recesión de 2012 ha demostrado, y el FMI ha acabado por reconocer, que las políticas de austeridad a ultranza y en exclusiva están teniendo unos efectos devastadores sobre la actividad económica y mermando las posibilidades de lograr las propias metas de consolidación fiscal.

Las previsiones para 2013 apuntan a una caída de la actividad de la misma intensidad que la del año anterior (-1,2%) y un crecimiento positivo a partir de 2014 en la medida que se recupere la demanda interna.

El consumo privado será el primer componente de la demanda interna que inicie la recuperación a medida que se recupere la riqueza financiera neta y no existan tensiones inflacionistas de demanda. Por su parte, el consumo público continuará con tasa negativas debido a la prolongación del proceso de consolidación fiscal que están realizando las Administraciones Públicas. A medida que se recupere la demanda la formación bruta de capital frenará su caída y a partir de 2015 se espera su reactivación.

Este suave despegue de la actividad económica con crecimientos esperados del PIB inferiores al 1,5% **retrasa hasta el 2015 la creación de empleo**, por lo que en el medio plazo no se espera una recuperación del empleo destruido durante la crisis. **En 2013 se prevé una destrucción de más de 20.000 empleos y en 2014 de otros 6.000.**

En este escenario económico el Gobierno Vasco subraya en sus directrices económicas que **la garantía de satisfacción de las necesidades básicas de las personas** (en especial, en términos de educación, sanidad y bienestar social) **y la lucha contra el desempleo** (a través de políticas activas de empleo y la mejora de la competitividad) **son prioritarias.**



- Por ello, el Gobierno Vasco va a reorientar la política sanitaria de Euskadi poniendo a las personas como eje central del **sistema público sanitario y sus actuaciones tendrán como objetivo principal a los ciudadanos y sus necesidades de salud**, aspirando a lograr los máximos niveles de eficiencia.
- La política educativa se propone garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral del alumnado, prestigiar la profesión de docente, consolidar una administración educativa innovadora, desarrollar el nuevo modelo de Formación Profesional, facilitar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, favorecer la calidad en el Sistema Universitario Vasco, consolidar y sostener una política científica que responda a las necesidades del sistema productivo de Euskadi, **formar ciudadanos y ciudadanas para la convivencia en un País con futuro y propiciar el desarrollo integral de las personas.**
- Los presupuestos 2014 contemplarán el mantenimiento de las ayudas sociales para las familias, para las personas más desfavorecidas y aquellas que favorezcan el desarrollo comunitario. Al mismo tiempo se plantea el control y seguimiento de las políticas sociales y de las ayudas concedidas dedicando una especial atención a las medidas dirigidas al control del fraude social. **El mantenimiento de las ayudas sociales a las personas más desfavorecidas irá acompañado de una mayor eficacia de las ayudas sociales**, favoreciendo la inserción y evitando la cronificación de la marginación con el objetivo de reforzar la puesta en valor de la renta de garantía de ingresos como instrumento de cohesión social. Un país solo alcanza su madurez a través de la cohesión social y solo avanza si lo hace toda la ciudadanía.
- El efecto más dramático de la crisis económica es la pérdida de puestos de trabajo que está afectando a miles de familias vascas. **La creación de empleo será, por tanto, el eje básico y prioritario de actuación política del Gobierno** a través de dos grandes líneas de actuación: (1) las políticas activas de empleo y (2) las políticas orientadas a mejorar la competitividad y reactivar la economía y, a través de ellas, el empleo.



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 Preggs 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”.¹

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.

¹ 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 lo 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 recursos 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.

Mencionar que aunque a la fecha de emisión del presente informe se encuentra vigente el V Plan de Igualdad, el VI Plan ya ha sido aprobado por el Consejo de Dirección de Emakunde y se encuentra en fase de consulta pública. En la elaboración del presente informe se han tenido en cuenta algunos análisis que ya recoge el VI Plan, fruto de la reflexión y el debate y del aprendizaje del V y anteriores.



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 2014.

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 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.
- 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 de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Ley 8/1996, de 8 de noviembre, de Finanzas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.
- Ley 14/1994, de 30 de junio, de control económico y contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Texto Refundido de la Ley de Patrimonio de Euskadi, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2007, de 6 de noviembre.
- Ley 1/1988, de 5 de febrero, del "Tribunal Vasco de Cuentas Públicas" / "Herri-Kontuen Euskal Epaitegia".
- Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos.
- Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.
- Decreto 209/2006, de 17 de octubre, sobre complementos retributivos adicionales del personal docente e



investigador de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

- Decreto 94/2008, de 20 de mayo, por el que se establecen los criterios para la determinación de la aportación ordinaria a la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Ley 13/2012, de 28 de junio, de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco.
- Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos.
- Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Metodología de Distribución de Recursos y de Determinación de las Aportaciones de las Diputaciones Forales a la Financiación de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aplicable inicialmente al período 2007-2011 y, en virtud de su Disposición Final, excepcionalmente para los sucesivos en el caso de no haberse promulgado nueva ley aprobando la metodología para los ejercicios siguientes.
- Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, modificada por Ley Orgánica 4/2012, de 28 de septiembre.
- Ley 5/1982, de 20 de mayo, de creación del ente público Radio Televisión Vasca.
- Ley 1/2006, de 23 de junio, de Aguas.
- Ley 3/2007, de 20 de abril, de Creación y Regulación del Instituto Vasco Etxepare Euskal Institutua / Basque Institute, y Decreto 88/2008, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Instituto Vasco Etxepare Euskal Institutua / Basque Institute.
- Ley 9/2007, de 29 de junio, de creación de Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo, Decreto 159/2011, de 12 de julio, de estructura y organización de Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo, y Decreto 160/2011, de 12 de julio, por el que se regulan las condiciones de adscripción de los medios personales y materiales de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco al Instituto Vasco de Consumo-Kontsumobide.
- Ley 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia, y Decreto 139/2012, de 17 de julio, por el que se determina el inicio de actividades de la Autoridad Vasca de la Competencia y regulan las condiciones de adscripción de medios personales de la Administración de la Comunidad Autónoma a dicho organismo autónomo.
- Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.
- Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y Decreto 82/2012, de 22 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 14/1988, de 28 de octubre, de Retribuciones de Altos Cargos.
- Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los entes públicos de derecho privado y de las sociedades públicas.
- Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.
- Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Texto Refundido de la Ley de Tasas y Precios Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2007, de 11 de septiembre.
- Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011,



de 14 de noviembre.

- Decreto 136/1996, de 5 de junio, sobre régimen de la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Ley 8/2008, de 25 de junio, por la que se modifica la Ley contra la Exclusión Social y la Ley de Carta de Derechos Sociales.
- Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de Osalan-Instituto vasco de Seguridad y salud laborales.
- Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.
- Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias.
- Directrices económicas aprobadas por el Consejo de Gobierno (Acuerdo de 11 de junio de 2013) y directrices técnicas aprobadas por el Departamento de Hacienda y Finanzas, comunicadas por el Consejo de Gobierno a los diferentes Departamentos.
- Doctrina del Tribunal Constitucional en relación con las leyes de presupuestos generales.
- Doctrina de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi en relación con las leyes de presupuestos generales de Euskadi.

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 2014

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 el anteproyecto de Ley de Presupuestos de la CAE para 2014 **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 de organismo autónomo.

Sin embargo, el anteproyecto de presupuestos generales se acompaña de las denominadas memorias presupuestarias, las cuales reflejan en forma de objetivos la actividad de la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca, de sus organismos autónomos y demás entes que conforman el sector público vasco. Este informe ha sido realizado tras el análisis de las memorias presupuestarias que cada departamento ha aportado.



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

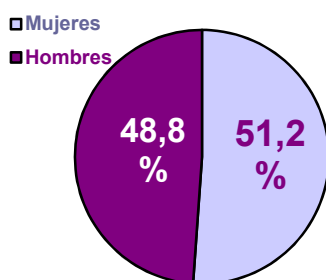
Para una información más pormenorizada se puede consultar on-line a través de las siguientes páginas Web:

- **Cifras de Mujeres y Hombres en la CAE 2012, Emakunde.**
http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2012_es.pdf
- **Igualdad de Mujeres y Hombres, Eustat.**
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

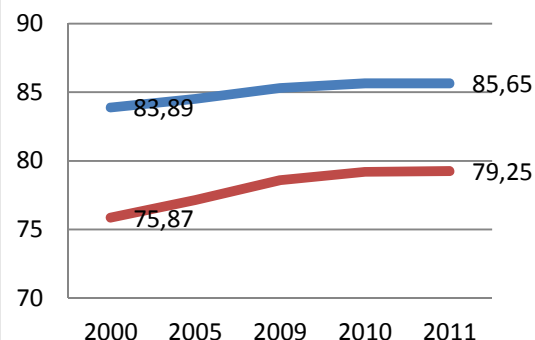
1. DEMOGRAFÍA CAE

POBLACIÓN EN LA CAPV
2.184.606 personas

La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi está compuesta, según datos correspondientes a 2011, por un total de 2.184.606 personas, de las cuales 1.117.734 son **mujeres**, lo que supone el **51.2%**. La población de origen extranjero asciende a 179.583 personas, un 8,2% de la población. El 7,5% de las mujeres y el 7,2% de los hombres han nacido fuera del Estado.

En 2010 en Euskadi había 854.114 hogares, y de media, cada uno de ellos contaba con 2,48 miembros. Este es el dato más bajo de todo el Estado que presenta una media de 2,67 personas.

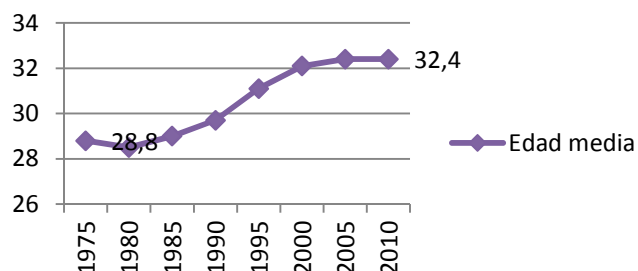
Esperanza de vida al nacimiento por sexo

Mencionar el importante incremento de este indicador ocurrido en la C.A. de Euskadi en poco más de una década, ya que si la esperanza de vida de la población vasca en el año 2000 era de 75,87 años para los hombres y de 83,89 años para las mujeres, en el año 2011 se sitúa en 79,25 y en 85,65 años, respectivamente. Esta última cifra es la más alta de todos los países de la UE-27.

Esa diferencia de 6,4 años hay que matizarla, puesto que **la esperanza de vida libre de discapacidad es sensiblemente menor para las mujeres que para los hombres**

Evolución de la edad media de maternidad



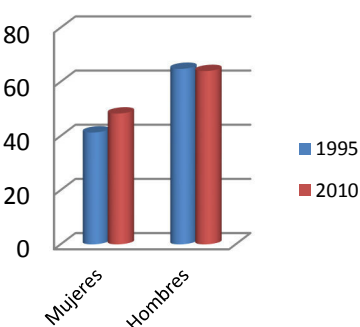
En las últimas décadas se produce un retraso en la edad media a la maternidad, que pasa de 28,8 años en 1975, a 32,4 en 2010. Este dato es el más alto de todas las comunidades autónomas, superando en más de un año el promedio para el conjunto del Estado. Así, se ha duplicado hasta el 42,5 el contingente de madres que tienen una edad comprendida entre los 30 y 34 años al nacer sus hijos e hijas, además, el siguiente segmento de edad más habitual entre las mujeres que tienen descendencia es el comprendido entre los 35 y 39 años.

2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.

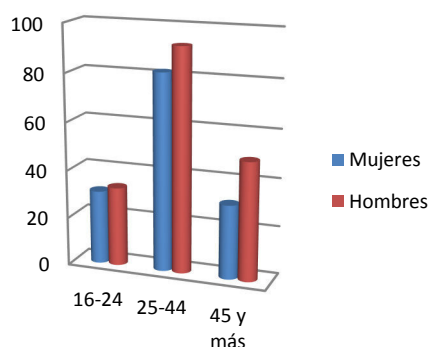
2.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA

2.1.1 TASA DE ACTIVIDAD

Evolución tasa de actividad

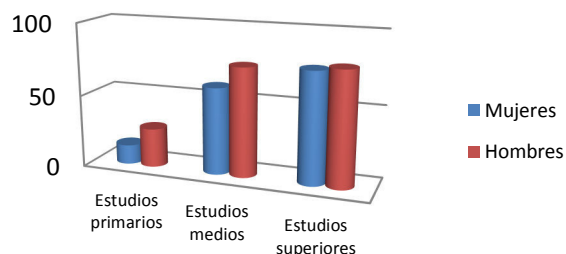


Tasa de actividad por edad



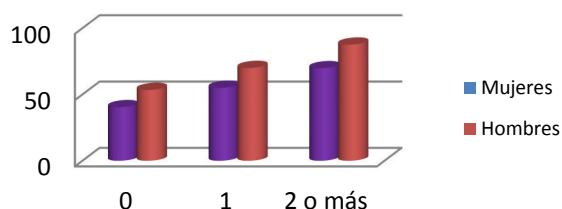
La evolución de la tasa de actividad muestra la gradual incorporación de las mujeres y la reducción de la distancia de género, aunque se mantiene una distancia de 13,7 puntos. En las últimas dos décadas, la tasa femenina aumenta en 11 puntos, mientras que la masculina disminuye en 5. **Según aumenta la edad también se incrementa la distancia de género.** Para el grupo de entre 16-24 años la brecha de género ha desaparecido en 2011. Podemos afirmar entonces que mujeres y hombres de las nuevas generaciones se incorporan al mercado laboral en similar proporción.

Tasa de actividad por estudios



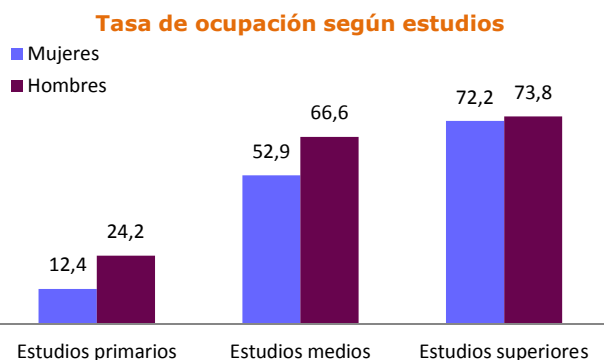
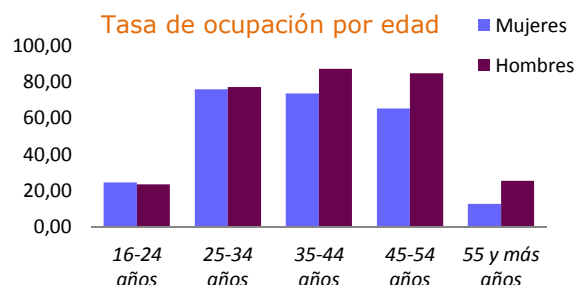
Un mayor nivel de instrucción contribuye a reducir la desigualdad de género a la hora de incorporarse al mercado laboral. La tasa de ocupación de las mujeres con estudios primarios representa la mitad de la de los hombres. Esta brecha de género se mantiene entre quienes poseen estudios medios, pero desaparece entre quienes tienen estudios superiores. **A mayor nivel de instrucción, mayor igualdad entre las tasas de ocupación femenina y masculina.**

Tasa de actividad por nº de hijos/hijas a su cargo y sexo



En general, aunque podemos apreciar que la tasa de actividad total aumenta progresivamente con el número de hijas e hijos, la diferencia de tasas entre mujeres y hombres aumenta progresivamente a la par que la prole porque la mayor carga de trabajo reproductivo la siguen soportando las mujeres en los hogares vascos. Las personas con dos o más hijos e hijas presentan la mayor tasa de ocupación independientemente de su sexo y, al mismo tiempo, la mayor distancia entre mujeres y hombres (63,2 versus 82,6). En personas sin prole esta distancia es menor.

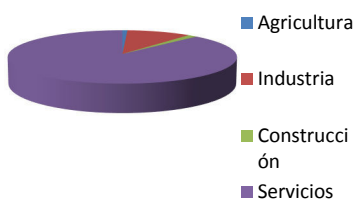
2.1.2 TASA DE OCUPACIÓN



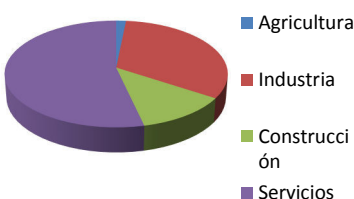
Como sucede con la tasa de actividad, las diferencias entre mujeres y hombres en la ocupación varían en función de la edad, el nivel de instrucción y el número de hijas e hijos a cargo. No existen prácticamente diferencias de género entre las personas menores de 35 años (siendo incluso la tasa de ocupación femenina algo mayor que la masculina para el grupo de 16-24), mientras que a partir de los 35 años la distancia de género aumenta de manera significativa (sobre todo en el grupo de edad de 45 a 54 años).

En 2011, la tasa de ocupación de las mujeres con estudios primarios es la mitad de la de los hombres. Esta brecha de género se mantiene entre quienes poseen estudios medios, pero desaparece entre quienes tienen estudios superiores. Las ocupaciones que requieren menor cualificación marcan mayores diferencias de género, mientras que un mayor nivel de instrucción reduce de manera significativa las diferencias de género, ya que a mayor nivel de instrucción, mayor igualdad entre las tasas de ocupación femenina y masculina. De hecho, **la tasa de ocupación de las mujeres con estudios superiores ha superado ligeramente a la de los hombres**

Mujeres



Hombres



En el sector de actividad hay grandes diferencias en función del sexo. Existen ámbitos que continúan altamente masculinizados, como la construcción o la industria, mientras que el sector servicios es ocupado preferentemente por la población femenina. Las ramas de actividad que más mujeres acogen son la Administración Pública (31,9%) seguida del Comercio (25,9%).

La Educación pública es uno de los ámbitos con más personas empleadas y el que ocupa a un mayor número de mujeres. La docencia constituye un espacio muy feminizado, salvo en el caso de la Formación Profesional, las enseñanzas universitarias y las relacionadas con las enseñanzas deportivas, donde predominan los hombres. Como cabría esperar, por su asociación con el mandato de género referido al cuidado, el mayor porcentaje de mujeres ocupadas se da en la educación infantil (91,5%).

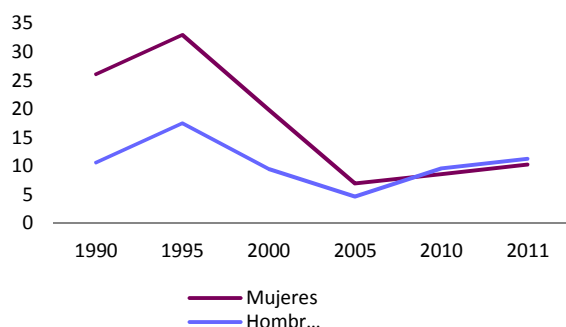
En la Sanidad pública 7 de cada 10 personas ocupadas son mujeres. Este sector constituye un claro ejemplo del mantenimiento de los roles tradicionales de género. Mientras que entre las matronas y el personal de enfermería o auxiliar de enfermería, 9 de cada 10 personas son mujeres, entre el personal de mantenimiento 9 de cada 10 son hombres.

Los Servicios Sociales es el ámbito laboral con mayor feminización. 7 de cada 10 personas son mujeres y esta cifra asciende a 9 en casos como limpieza, auxiliares de clínica o Trabajo Social.

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

2.1.3 TASA DE PARO.

Evolución Tasa de paro



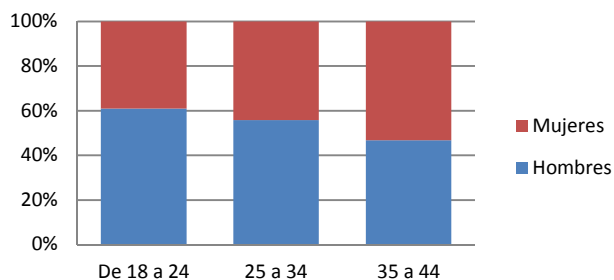
La tasa de paro es el indicador en el que la distancia de género es menor tanto en personas nacionalizadas españolas como extranjeras. En las personas extranjeras la tasa de paro de las mujeres es 4 puntos inferior a la de los hombres, un fenómeno reciente en el análisis del paro desde la perspectiva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

De 2006 a 2011 las tasas de paro aumentan para el total de la población. Se aprecia un descenso significativo de la distancia de género, pasando de 17,1 puntos de diferencia a favor de los hombres a la desaparición de esta e incluso a que en **2012 la tasa de paro femenino (10,2%) sea inferior a la masculina (12,1%)**

Como consecuencia de la crisis económica destaca el elevado porcentaje de personas que lleva más de un año buscando un puesto de trabajo. En el caso de los hombres el dato para el 2011 es peor ya que en torno al 26,0% de los mismos llevan dos o más años en

2.1.4 VIVIENDA Y EMANCIPACIÓN JUVENIL

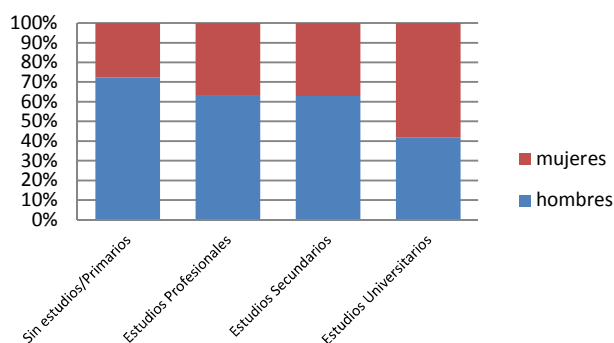
Necesidad de vivienda por edad



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 en la demanda está en la frecuencia entre los 35-44 años. Pero la necesidad, para ambos se da entre los 25-34 años

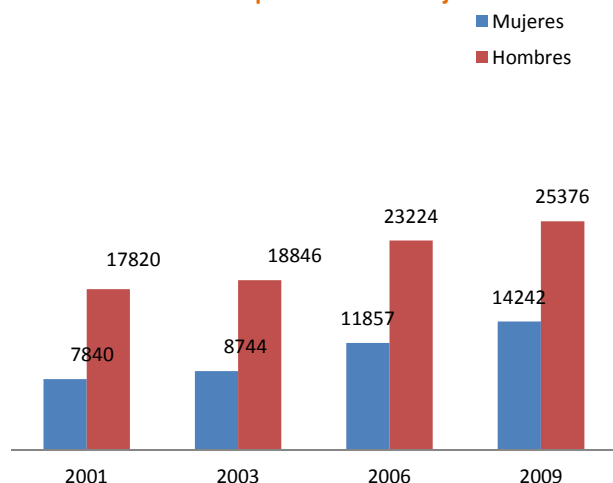
Necesidad de vivienda por nivel de instrucción



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 %

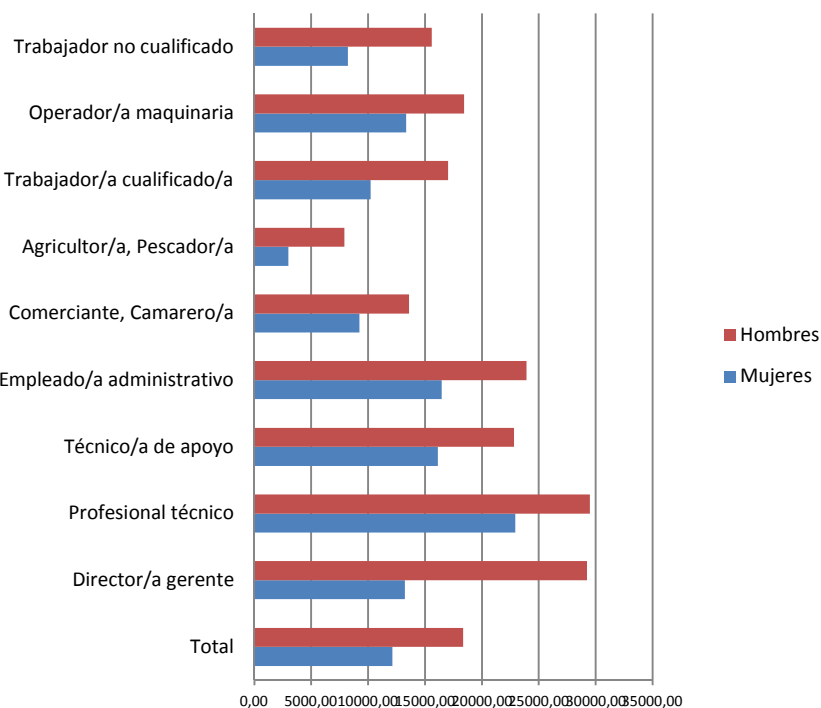
2.1.5 RENTA PERSONAL

Renta media personal de trabajo



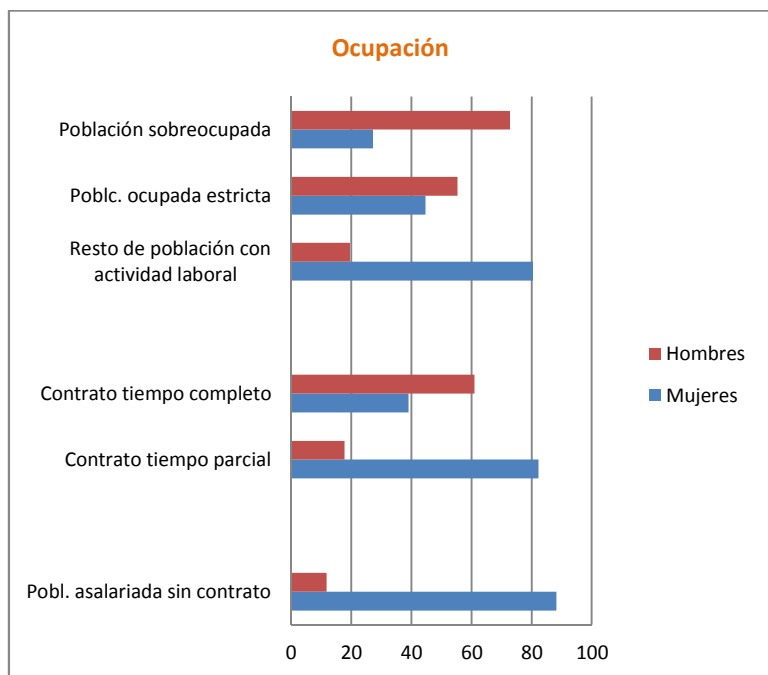
Si observamos la evolución de la renta media personal en los últimos años, podemos apreciar claramente que la de las mujeres es notablemente inferior a la de los hombres (en torno a 11.000 euros menos). **La brecha de género ha seguido una tendencia ascendente y se mantiene en todos los grupos de edad**, aumenta conforme lo hace la edad y vuelve a disminuir a partir de la edad de jubilación.

Renta personal de trabajo por situación profesional



La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se aprecia en todas las categorías y se agudizan especialmente en los puestos de dirección y gerencia, y en el personal profesional técnico. Por sectores de actividad se observa que la distancia de género ha aumentado en 2010 con respecto a 2009, pasando a suponer 7.003 euros frente a los 6.387 del año anterior y las mayores disparidades se producen en el sector servicios, que es precisamente el que ocupa a un mayor número de mujeres. Las mayores diferencias salariales se producen entre las personas que tienen un contrato de duración indefinida, habiendo aumentado en 2010 con respecto a los años anteriores. Los únicos datos que nos acercan a la igualdad salarial sin llegar a lograrla son los relacionados con contratos de duración determinada, en los cuales la distancia de género se sitúa en torno a los 1.500 euros anuales.

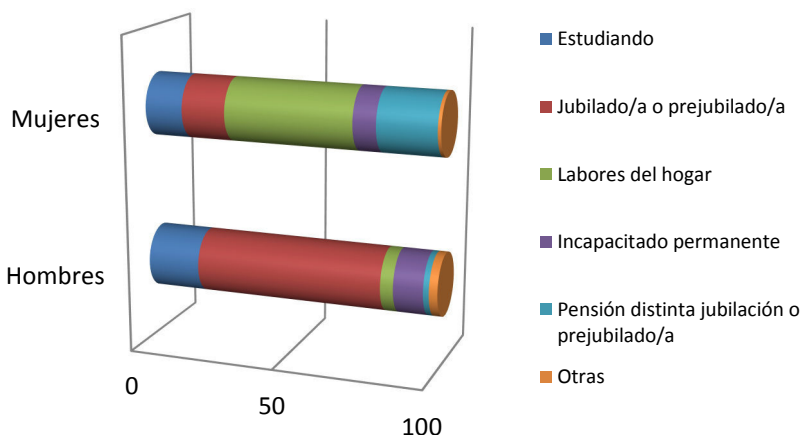
2.1.6 DIFERENCIACION SALARIAL, PRECARIEDAD E INACTIVIDAD



Del total de personas asalariadas sin contrato contabilizadas en 2011, prácticamente nueve de cada diez (86,6%) son mujeres. Del mismo modo, las mujeres con contrato fijo o indefinido constituyen un porcentaje inferior al de los hombres y, por el contrario, superan a estos en la categoría de contratos temporales (53,7%). 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**

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

Razón de inactividad



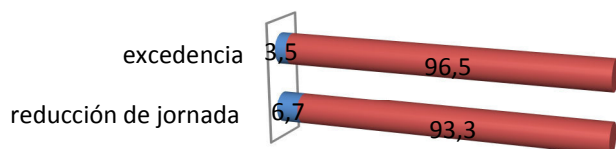
En 2010 el 60% de las personas inactivas eran mujeres. La mayor razón de inactividad es su dedicación a labores de hogar suponiendo un 43% del total, seguida de las personas que perciben pensiones distintas a la jubilación con un 19.9%. Mientras, menos del 40% de las personas inactivas son hombres, 7 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**

2.2. TRABAJO REPRODUCTIVO

2.2.1 EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

Conciliación

■ Hombres ■ Mujeres



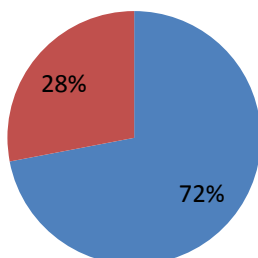
Datos del 2012 revelan que tan solo el 3,1% de los hombres han solicitado subvenciones por excedencia para cuidado de hijos e hijas, frente a un 3% del 2009. Mientras que las solicitudes de reducción de jornada solicitadas por hombres representa únicamente un 7,7%, frente a un 6,28% del 2009.

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

2.2.2 PRODUCCION DOMESTICA Y SU RELACION CON EL PIB

producción doméstica

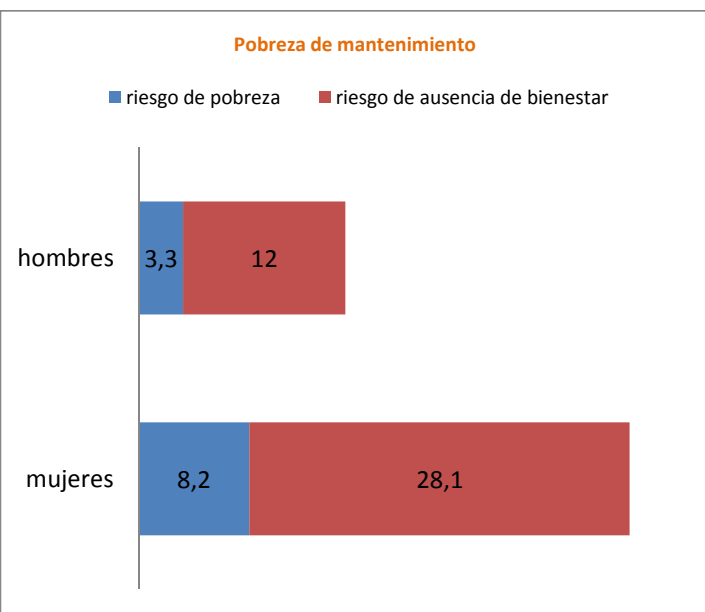
■ mujeres ■ hombres



El valor de la producción doméstica en 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.

La producción doméstica vasca no contabilizada supone un 28,7% del PIB. Las mujeres desarrollan en torno al 72% de dicha producción, frente al 28% realizado por los hombres. La evolución de los últimos años muestra que la distancia de género, aún muy pronunciada, se ha recortado aproximadamente un 15% pero la mayor parte de las funciones domésticas son prestadas en mayor proporción por las mujeres, destacando feminización de algunas de ellas como las relacionadas con la ropa y la limpieza. Los servicios de mantenimiento constituyen una función realizada en su totalidad por los hombres

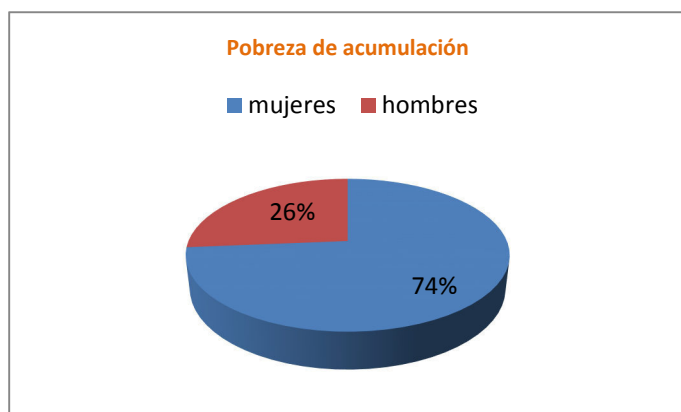
2.3. POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

2.3.1 DISTRIBUCIÓN Y RIESGO DE POBREZA INDIVIDUAL

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

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.

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



La pobreza de mantenimiento puede crucificarse y dar lugar a una pobreza de acumulación, que significa la incapacidad de acceder a los bienes y servicios necesarios para mantener a largo plazo un nivel de vida digno, así como una ausencia generalizada de ahorros, instalaciones y equipamientos. Es el tipo de pobreza más preocupante en una sociedad, ya que refleja una situación extrema de precariedad y cambia muy lentamente. También aquí la tasa correspondiente a las mujeres es superior a la de los hombres y casi la triplica.

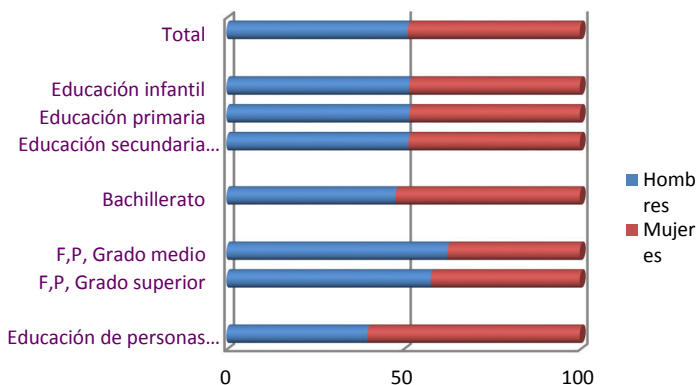
La mayoría de las familias que sufren pobreza de acumulación son familias compuestas por una pareja con hijos/as (42,9%), pero en segundo lugar, con un 31,3% se sitúan las familias monomarentales, a pesar de no agrupar sino a un 9,5% de la población general.

3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

3.1. RECURSOS EDUCATIVOS

3.1.1. ALUMNADO EN ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA

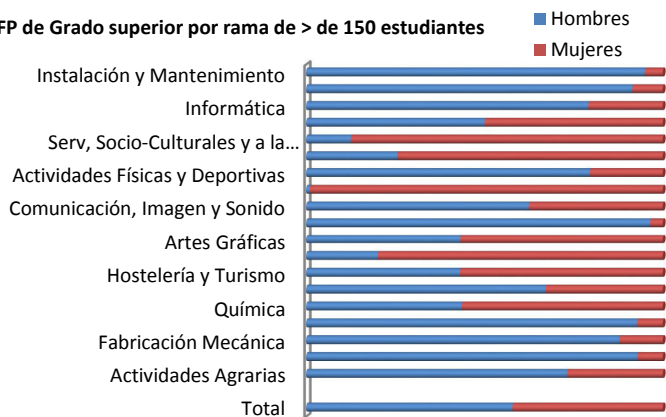
Alumnado en educación



La Educación es un recurso que determina en parte el estatus social 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. 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.

3.1.2. EDUCACIÓN POST-OBLIGATORIA

FP de Grado superior por rama de > de 150 estudiantes



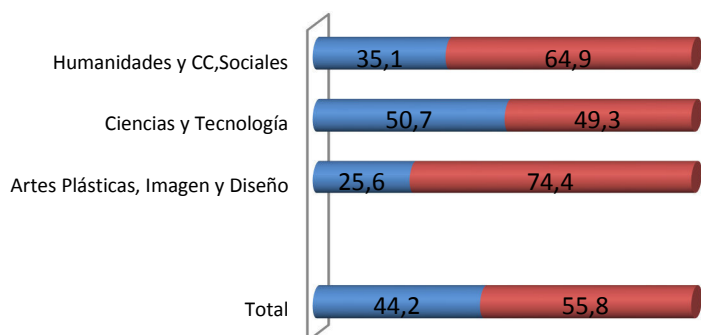
Sin embargo, **en la segunda etapa se inicia el proceso de segregación** que se agudiza con la elección de las especialidades de Bachillerato o de Formación Profesional. Las mujeres constituyen menos del 38,4% en la formación profesional de grado medio y el 40,6% en el grado superior. La influencia del rol de género predefinido es muy elevada en la elección de la rama.

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

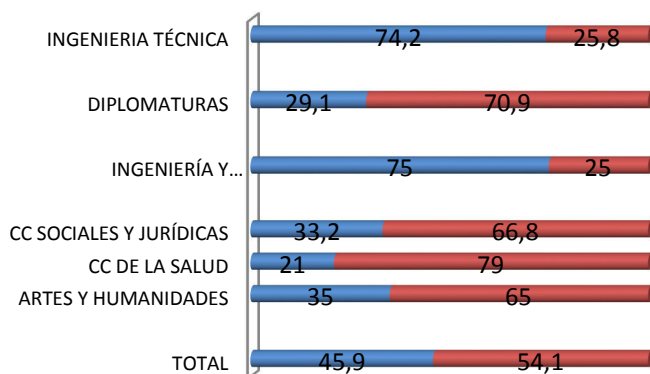


Los estudios preuniversitarios e universitarios no son ajenos a esta especialización del alumnado por género. La elección de la carrera universitaria viene determinada, en principio, por la opción de estudios realizados en Bachillerato. El principio de paridad sólo se cumple en la disciplina de Ciencias 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

Alumando matriculado

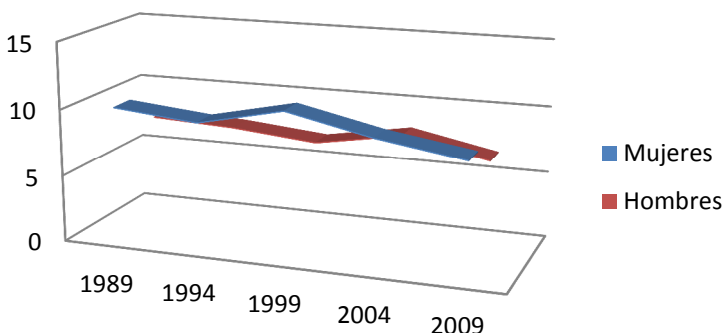
■ Hombres



3.2. RECURSOS SANITARIOS

3.2.1 POBLACION CON PROBLEMAS DE SALUD

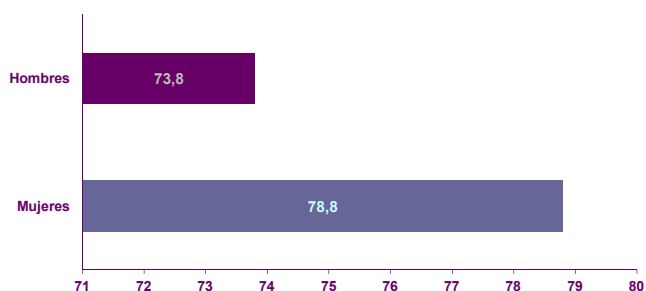
Evolución de la población con problemas de salud



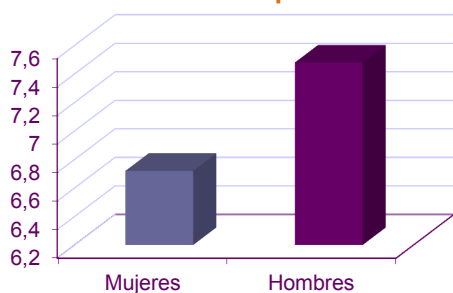
La salud es un recurso esencial de la población. En los últimos 20 años la proporción de personas con problemas de salud ha disminuido tanto en mujeres como en hombres. Así en 1989 el 10% de las mujeres y el 7,8% de los hombres tenían algún problema de salud, disminuyendo casi dos puntos en el caso de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

3.2.2 ASISTENCIA A CONSULTAS Y HOSPITALIZACIONES

Población que ha asistido a consulta médica 2009



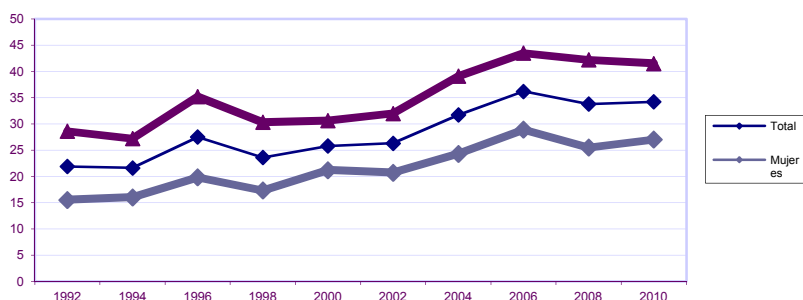
Estancia media hospitalización en días



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).

3.2.3. DROGADICCIÓN

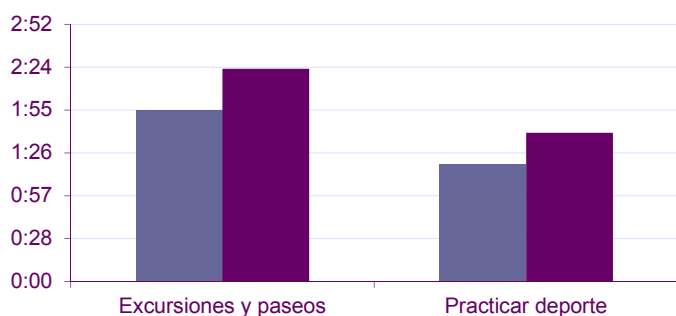
Evolución del porcentaje de
consumo de cannabis



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 mantiene, mientras el 27% de las mujeres señala haber consumido de forma experimental, es el 41% en el caso de los hombres

3.2.4 SEDENTARISMO

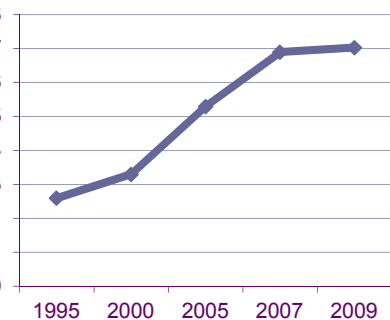
Tiempo medio por participante



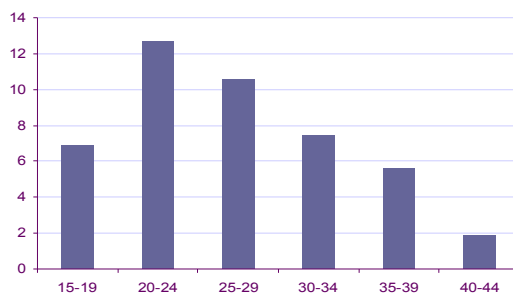
El sedentarismo afecta a la salud de las personas. La proporción de mujeres sedentarias es más de 8 puntos superior al de hombres sedentarios. En 2008 los hombres que realizan excursiones y pasean dedicaron a esta actividad 28 minutos más al día de media que las mujeres. Los datos no han variado desde 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.

3.2.5 IVES- INTERRUPTIONES VOLUNTARIAS DEL EMBARAZO

Tasa de IVE



IVES por grupos de edad

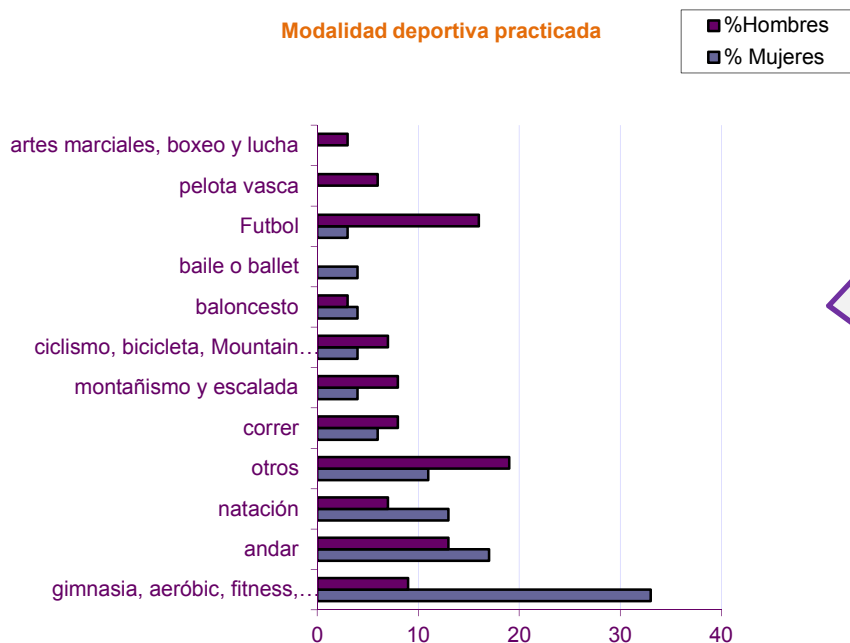


Las estadísticas muestran una tendencia al aumento progresivo desde 1995 de los abortos provocados. En este sentido, la tasa de IVEs en la CAE ha aumentado a casi del triple en los últimos años: de 2,6 en 1995 a 7,03 en 2009. Sin embargo, la CAE se sitúa entre las CCAA con una tasa menor de IVE con una 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.

3.3. RECURSOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

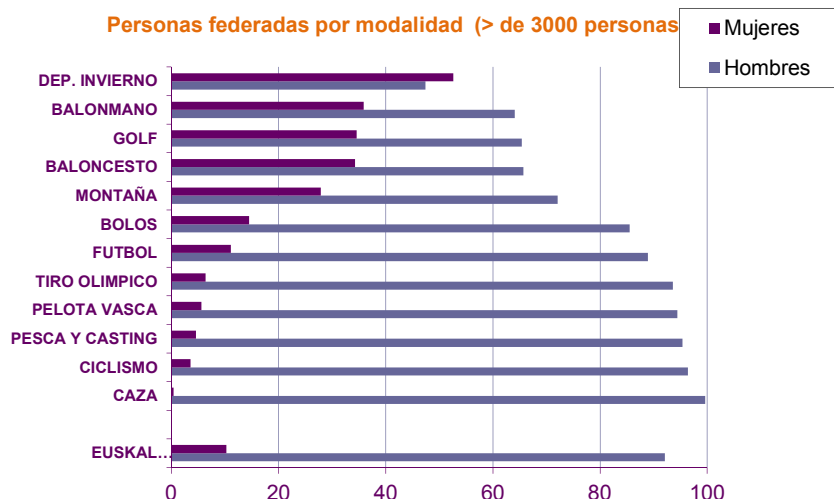
3.3.1 PRACTIVA DEPORTIVA

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, aeróbic, fitness, yoga y la segunda andar. La primera práctica deportiva en el caso de los hombres es el futbol y andar quedaría en

Personas federadas por modalidad (> de 3000 personas)



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).

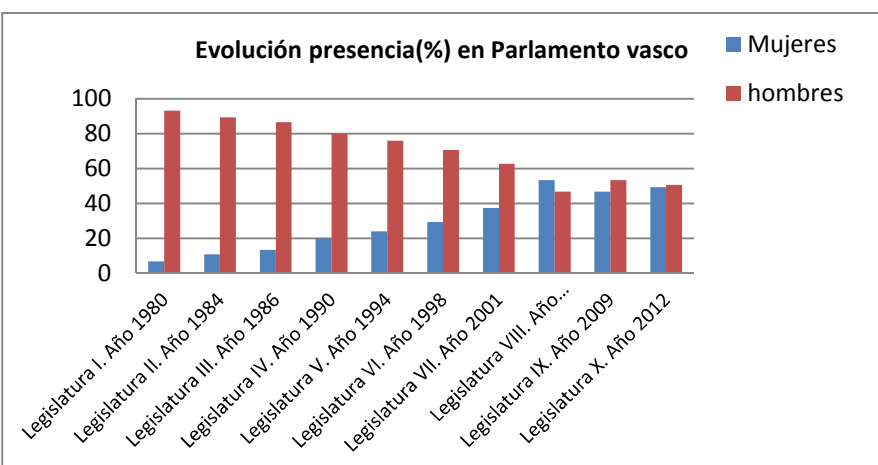
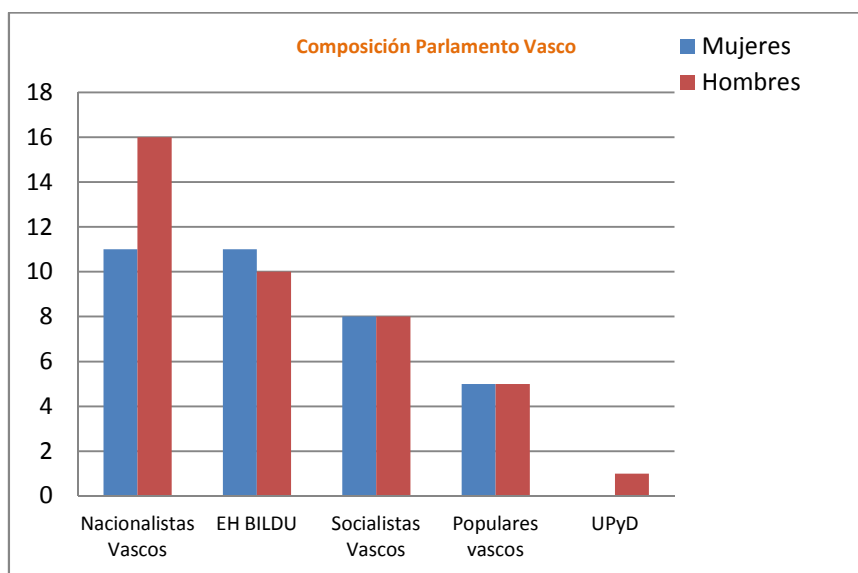
4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

4.2 PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

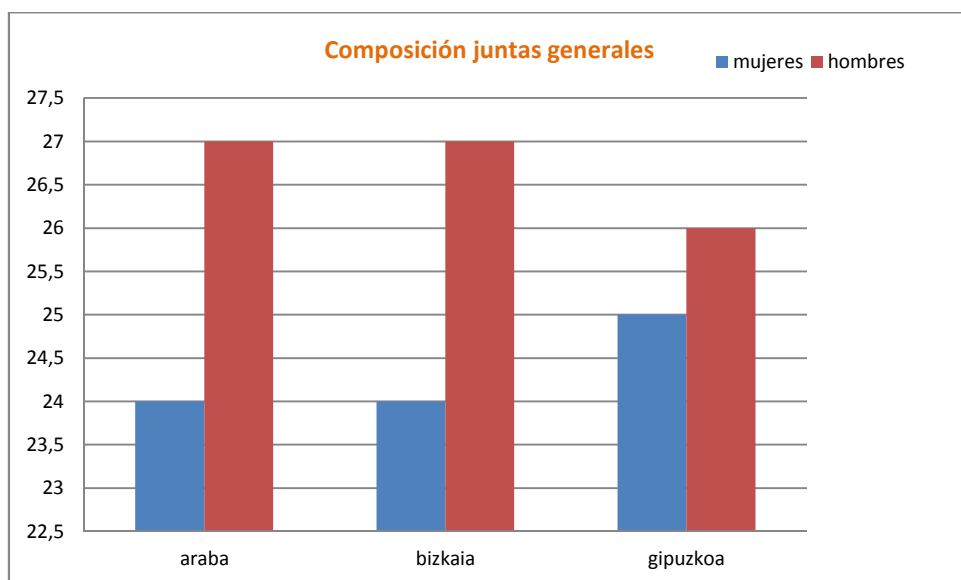
4.1.1 COMPOSICION DEL PARLAMENTO VASCO



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 más 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.

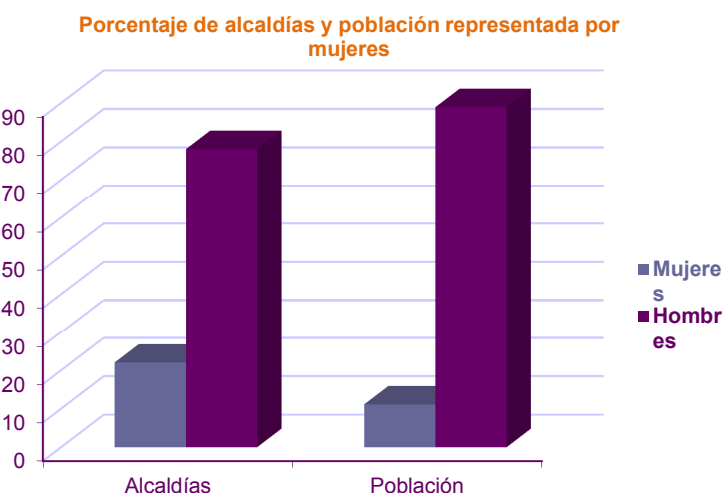
4.1.2 COMPOSICION JUNTAS GENERALES



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



Aunque rozando los límites, la composición de las concejalías de los ayuntamientos vascos cumple 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 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

Respecto a los partidos políticos a los que pertenecen, decir que ni el Partido Socialista de Euskadi- PSE ni el Partido Popular-PP cuentan con ninguna alcaldesa en la CAE. Por el contrario, el 65,5% de las alcaldesas, 35 en total, pertenecen a Bildu; el PNV cuenta con 16 alcaldesas, el 28,57% del total. El resto de las alcaldesas, 5 en total, pertenecen a grupos independientes



4.1.4 ALTOS CARGOS EN GOBIERNO VASCO

	Consejerías		Viceconsejerías/ Sec Gral.		Direcciones/ Sec Gral.		Personal Eventual	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Lehendakaritza		1	2	2	8	10	6	2
Administración Pública y Justicia		1	1	3	4	8	3	3
Desarrollo Económico y Competitividad	1		2	2	4	9	1	4
Empleo y Políticas Sociales		1	1	2	3	6	1	4
Hacienda y Finanzas		1		3	4	6	1	4
Educación, Política Lingüística y Cultura	1		3	2	7	13		3
Seguridad	1		1	2	4	6	3	1
Salud		1		1	5	2	2	1
Medio Ambiente y Política Territorial	1		1	2	4	2	1	3
Total. Absoluto	4	5	11	19	43	62	19	26
%	44,44	55,5	36,63	63,33	40,95	59,04	42,22	57,77

Con carácter general, la composición actual de los altos cargos del Gobierno Vasco presenta una participación equilibrada en todos sus rangos a excepción de las viceconsejerías donde no se cumple este principio, 19 viceconsejeros frente a 11 viceconsejeras.

En lo que se refiere a las Consejerías, 4 consejeras y 4 consejeros más el lehendakari constituyen el Gobierno Vasco. Sin embargo en las viceconsejerías existe una sobrerrepresentación de los hombres 63.33%. Por departamentos, cabe destacar el de Hacienda y Finanzas donde tanto el consejero como todos los consejeros son hombres, o el de Justicia y Adm. Pública donde la consejería y el 75% de las viceconsejerías son ostentadas por hombres. El único departamento donde existe mayor número de mujeres en estos rangos es el de Educación, Política Lingüística y Cultura, donde la consejera es mujer y las viceconsejeras suponen el 60% del total.

En lo que a direcciones se refiere indicar que se cumple el principio de igualdad aunque hay más directores que directoras, 59,04% de hombres frente 40,95 % de mujeres. El único departamento que tiene una sobrerrepresentación de mujeres en sus direcciones es el de Medio Ambiente y Política Territorial donde las mujeres representan el 70% del total. No cumplen el principio de igualdad el departamento de Administración Pública y Justicia, el de Desarrollo Económico y Competitividad, Empleo y Asuntos Sociales y el de Educación, Política Lingüística y Cultura.

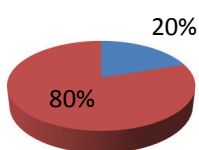
Especial mención al personal eventual formado por secretarios y secretarías de consejerías y los y las asesoras. Aunque en el cómputo general se cumple el principio de representación equilibrada, un análisis más exhaustivo concluye que las secretarías de las consejeras y consejeros están fuertemente feminizado, y el de asesor/a fuertemente masculinizado. Hay departamento como Hacienda y Finanzas, el de Desarrollo Económico y Competitividad, Empleo y Asuntos Sociales y Medio Ambiente y Política Territorial donde el 100% de los asesores son hombres.

Con carácter general, se puede concluir que aquellos sectores históricamente masculinizados como son Hacienda y Finanzas y desarrollo Económico y Competitividad tienen también su reflejo en la composición de altos cargos del Gobierno Vasco, donde hay una gran presencia de hombres. Lo mismo ocurre con los feminizados, como Educación o Sanidad donde la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres.

4.2.1 CONSEJOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL IBEX Y ENTIDADES FINANCIERAS

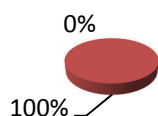
Consejos de administración/dirección
general entidades financieras CAE

■ mujeres



presidencia Entidades
financieras

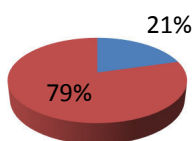
■ mujeres ■ hombres



Las cinco entidades financieras vascas están presididas por un hombre y en sus órganos de decisión más importantes, de media, solo una de cada cinco miembros es mujer. La que tiene mayor representación femenina no llega a un 31% de mujeres en su órgano máximo de decisión.

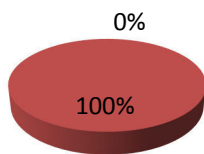
consejo de administración/dirección
general IBEX

■ mujeres ■ hombres



presidencia empresas IBEX

■ mujeres ■ hombres

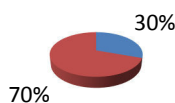


En las empresas vascas del IBEX 35 el panorama es muy similar. Ninguna de las tres empresas que cotizan en este índice bursátil tiene una mujer como presidenta y en sus consejos de administración o en sus direcciones generales, el porcentaje medio de mujeres es del 20,6%.

4.2.2 OTROS

comités ejecutivos de sindicatos

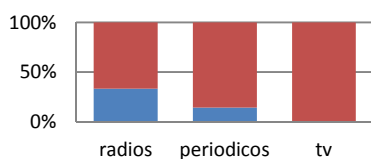
■ mujeres ■ hombres



Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, tan solo uno tiene una mujer como Secretaria General y cuenta con más mujeres que hombres en su comité ejecutivo. El resto de sindicatos tienen como secretario general a un hombre y en sus comités ejecutivos la tasa de mujeres no alcanza el 37.

Cargos de dirección en medios de
comunicación

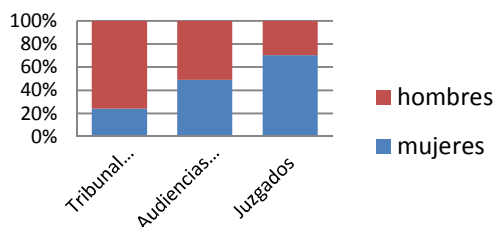
■ hombres
■ mujeres



Al analizar el poder de decisión que detentan las mujeres en los medios de comunicación vemos que los resultados describen un escenario muy masculinizado. Solamente una emisora de radio es dirigida por una mujer, todas las cadenas de televisión consideradas tienen al frente a hombres con la excepción de la recientemente nombrada directora de EITB y el único periódico con una directora es el de menor tirada de los estudiados.



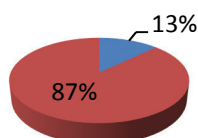
organos judiciales



En los órganos judiciales, por cada cinco cargos considerados, tres son ocupados por mujeres. Sin embargo, según se asciende en la carrera judicial la presencia femenina es menor. Así, en los juzgados, el número de mujeres jueces es más del doble que el de hombres. En las audiencias provinciales, el número de magistradas es prácticamente igual que el de magistrados, incluyendo las presidencias. Y, sin embargo, en el Tribunal Superior de Justicia el número de magistrados, triplica al de magistradas, incluyendo las presidencias del Tribunal y de las salas

asociaciones empresariales y profesionales

■ mujeres ■ hombres



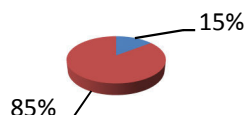
De los 108 colegios existentes tan solo el 14,81% están encabezados por mujeres, destacando el caso del Bizkaia donde las mujeres tan solo representan el 10,41% del total.

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

organos deportivos

■ mujeres ■ hombres

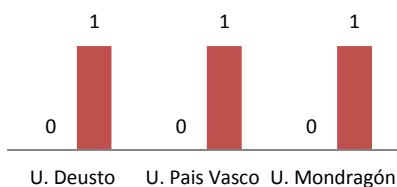


El porcentaje de hombres en órganos deportivos es sustancialmente superior (80%) frente al de mujeres (20%).

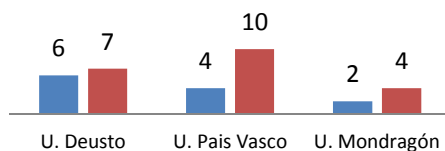
En los 4 órganos o comisiones el porcentaje de hombre es superior, y además en uno de ellos no se cumplen los porcentajes de representación equilibrada que establece la ley (Consejo Vasco del Deporte), mientras que en dos de ellos son porcentajes tendentes a la paridad. El 96% de las presidencias de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

Rectorados Universidades vascas

■ mujeres ■ Hombres

Sec.Grales y Consejo dirección
Universidades Vascas

■ mujeres ■ Hombres

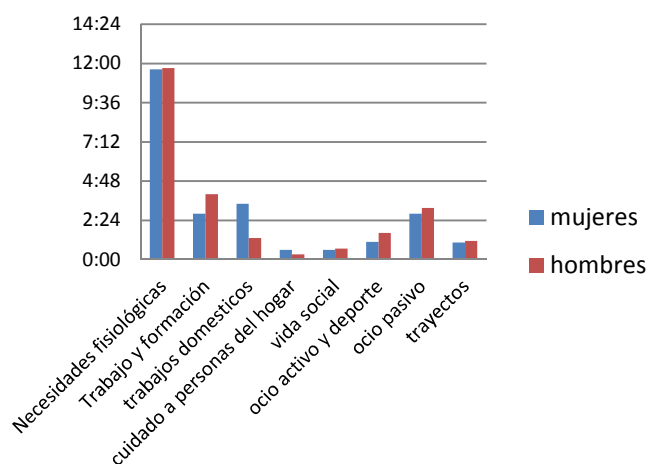


Las tres Universidades que conforman el sistema Universitario del País Vasco, Universidad de Deusto, Universidad de Mondragón y Universidad del País Vasco, están dirigidas por hombres. La representación de las mujeres en los consejos de dirección es paritaria en la Universidad de Deusto, un tercio en la Universidad del País Vasco y un 33% en la Universidad de Mondragón

5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

5.1. USO DEL TIEMPO

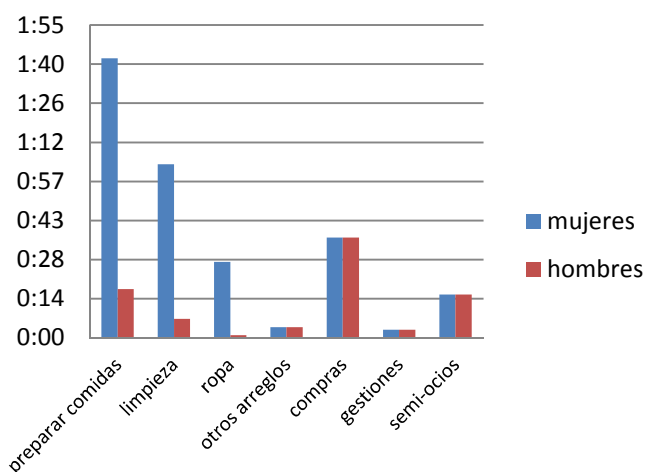
Tiempo medio social de actividades, (en horas/min)



El tiempo medio social destinado por la población a la vida social se ha reducido notablemente en los últimos 15 años. Asimismo, se ha producido un descenso de la brecha de género referida a dicha actividad, que ha disminuido de 12 a 5 minutos. Con todo, conviene apreciar que las mujeres disfrutan, de media, de 10 minutos menos diarios que los hombres en lo referido a recepciones y salidas. También, los hombres destinan un mayor tiempo social medio que las mujeres a todas las actividades en las que se desglosa el ocio activo. Al examinar el ocio pasivo, encontramos que los hombres dedican en promedio 20 minutos más al día que las mujeres a disfrutar de la lectura, radio y televisión.

El uso que mujeres y hombres hacen de los espacios evidencia que las primeras permanecen, de media, dos horas más que los segundos en la vivienda, mientras ellos pasan en torno a una hora más en el lugar de estudio o empleo. Del mismo modo, éstos emplean en torno a media hora más en el exterior de la vivienda y en establecimientos.

Tiempo medio social destinado a trabajo doméstico



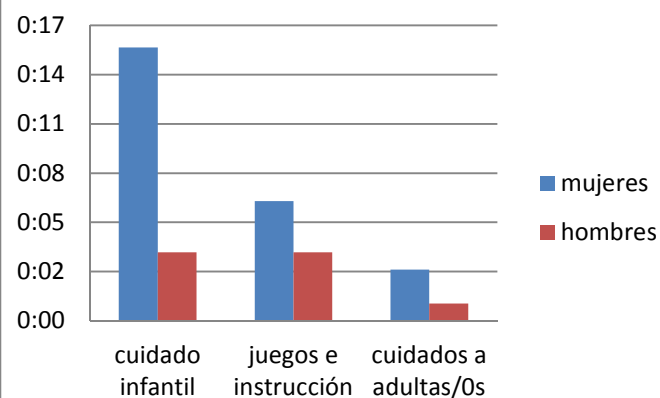
Destaca la distancia de género en el tiempo que unas y otros dedican a la preparación de las comidas (56 minutos), la limpieza (39 minutos) y la ropa (20 minutos), es decir, en las tareas más cotidianas. La única tarea en la que los vascos invierten más tiempo que las vascas (1 minuto) son las gestiones, que constituye la tarea que consume menos tiempo diario, es decir, que se realiza de forma más esporádica. La disminución en el tiempo que las mujeres dedican a estas tareas no es atribuible únicamente a la incorporación masculina a estos trabajos, sino también al cambio de hábitos sociales o los cambios tecnológicos.

Genéricamente, las mujeres ocupadas emplean casi el doble de horas al día que los hombres en la misma situación en estas tareas domésticas. De estos trabajos reproductivos, aquel al que las mujeres destinan un mayor tiempo diario es el cuidado de hijos e hijas menores, actividad a la que dedican cotidianamente 4,7 horas frente a las 2,8 de los hombres.



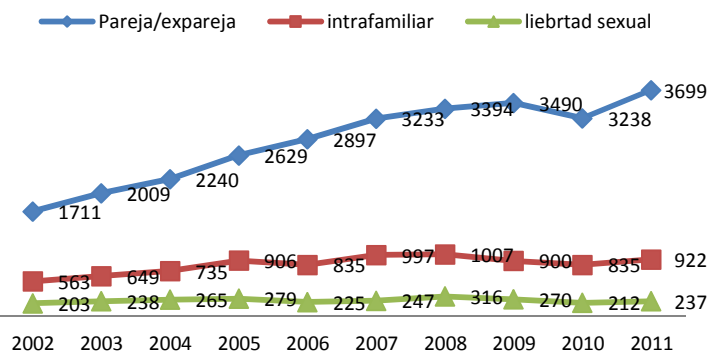
5.2. SERVICIOS PARA EL CUIDADO

Tiempo medio social destinado al cuidado a personas del hogar



En los últimos 15 años las mujeres no solo no han reducido su dedicación al cuidado de niños y niñas, sino que la ampliado en 8 minutos (frente a los 7 minutos de los hombres), al igual que sucede con el cuidado de personas adultas, actividad a la que destinan 4 minutos más que en 1993 (frente al aumento de 2 minutos por parte de los hombres).

6. VIOLENCIA

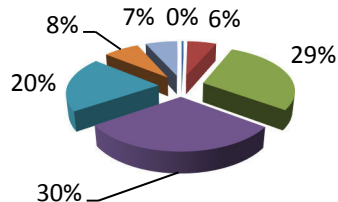
Evolución de victimizaciones de mujeres por violencia de género
según tipo de violencia

Durante 2011, se registraron 4.858 victimizaciones por violencia de género (correspondientes a 3.829 víctimas), lo que supone un aumento respecto al año anterior, en el que se contabilizaron 4.285 victimizaciones. El mayor número de victimizaciones contabilizadas se refiere a la violencia ejercida por la pareja o ex-pareja.

En el 2011, el 12,5% de las mujeres afirma haber sido víctima de violencia machista de algún tipo al menos alguna vez y el 2% sostiene padecerla en el momento de realización de la encuesta. Un 7,5% de mujeres manifiesta haber sufrido violencia ejercida por parte de la pareja y ex-pareja, mientras un 1% declara vivirla en aquel momento. Un 1,8% de mujeres señala haber vivido alguna vez violencia machista en su ámbito laboral, y un 0,2% reconoce sufrirla en el momento de realización de la consulta.

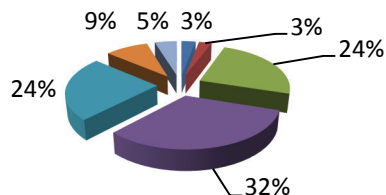
edad de la víctima

■ deconocida ■ menor de 18 ■ de 18 a 30
■ de 31 a 40 ■ de 41 a 50 ■ de 51 a 60
■ más de 60



edad de los agresores

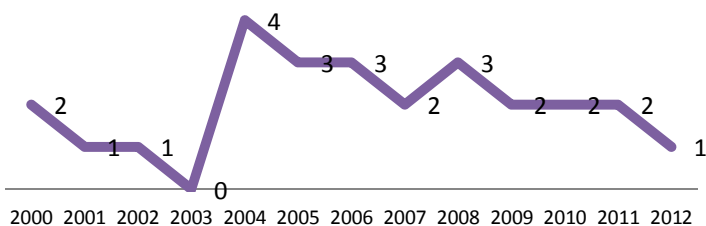
■ deconocida ■ menor de 18 ■ de 18 a 30
■ de 31 a 40 ■ de 41 a 50 ■ de 51 a 60
■ más de 60



El grupo de edad mayoritario entre las víctimas es el de mujeres entre 31 y 40 años. U 28,6% de las mujeres tenía entre 18 y 30 años de edad en el momento de la denuncia. El porcentaje disminuye a mayor edad, así como entre las menores de 18 años. Respecto a los agresores, el grupo de edad que representa un mayor porcentaje sobre el total (32,1%) es el comprendido entre 31 y 40 años. Entre ambos comprenden el 56,4% de los agresores. Al igual que en el caso de las víctimas, el tramo de edad donde se concentran los agresores oscila entre 18 y 40 años.

Evolución de las mujeres muertas por violencia a manos de sus
parejas/ex parejas

— mujeres víctimas



Como consecuencias de La Violencia Contra las Mujeres, entre 2002 y 2011, 29 fueron asesinadas por violencia de género en Euskadi (dos, en el último año), siendo la edad media de las víctimas 45 años. Los años que más víctimas mortales se registraron fueron 2004, con cuatro mujeres muertas, así como 2008, 2006 y 2005, con tres mujeres fallecidas. El 76% de ellas tenían nacionalidad española, el 65% convivía con el autor del feminicidio y en el 76% de los casos fueron asesinadas por su pareja o ex-pareja. Euskadi presenta una tasa de mujeres muertas de 1,8 durante 2011, al igual que en 2010 y 2009.



3.- ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA Y FORMACION EN IGUALDAD

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.

1.2 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.

Hay más hombres que mujeres trabajando en niveles superiores de la administración (A1y 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 sobrerrepresentación 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	%	Abs
TOTAL	26.617	72,89	9.899	27,11	36.516
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.

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
TOTAL	2.518	2.841	588	6.296	76	720	122	3.068	3.204	10.925

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
TOTAL	201	95	60	820	70	661	331	1577

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 sobrerrepresentación 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 sobrerrepresentación 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
TOTAL	171	181	46	102	190	289	519	1708	903	1.003	1.829	3.283

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
TOTAL	14	12	16	27	244	424	274	463

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
TOTAL			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
TOTAL	404	1156	122	587	526	1743

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
TOTAL	9	22	5	23	23	60	37	105

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%.



FORMACIÓN.

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres impone a las administraciones públicas la obligación de adoptar medidas para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de su personal, para lo que han de elaborar y ejecutar planes de formación para el personal a su servicio, así como, realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

En la actualidad tan solo el Departamento de Hacienda y Finanzas cuentan con un plan de igualdad o similar o están pendientes de su aprobación. El resto de los departamentos organizan actividades puntuales y/o aprovechan la oferta formativa del IVAP. Tan solo los departamentos de Salud y Educación, Política Lingüística y Cultura han estimado gastos destinados a la formación, aunque este último lo ha hecho para el personal docente.

La siguiente tabla recoge la formación aportada por cada departamento en lo que a formación en igualdad se refiere.

Formación por departamento 2012	mujeres	hombres	Importe
Lehendakaritza			0
Administración Pública y Justicia	49	12	8758
Desarrollo Económico y Competitividad	2		386
Empleo y Políticas Sociales	1		170
Hacienda y Finanzas	1		155
Educación, Política Lingüística y Cultura	10	2	2040
Seguridad	1	1	310
Salud	3		510
Medio Ambiente y Política Territorial	12		1415
total	79	15	13.744 €

Al margen de la información que aporta el Departamento de Administración Pública y Justicia relativo a la formación del personal de justicia (37 mujeres y 7 hombres), el resto de los departamentos han destinado un total de 6.066 euros a formación en igualdad. El 84% de las personas que han accedió a cursos de formación son mujeres.



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

Este apartado recoge el 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 extraer 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.

Fruto de la reflexión y del aprendizaje de años anteriores, en este ejercicio se han adoptado nuevos criterios en lo que a la clasificación de las acciones se refiere. Así las cosas, por un lado no se han considerado pertinentes para su análisis las medidas a favor de la igualdad relativas a la Gobernanza que no cuenten con partidas presupuestarias específicas; dichas actuaciones son realizadas en mayor medida por el personal técnico en igualdad y ya tienen su reflejo en el Grupo 2. Por otro, en lo que se refiere a la formación se hace un análisis en el apartado 3 de personal de la administración.

Con carácter general, no se han incluido aquellas actuaciones que, aunque promuevan la igualdad, son realizadas con recursos internos, es decir, por personal de la administración o sus organismos autónomos.

Por último, a diferencia con años anteriores se ha decidido no incluir el número de acciones en el análisis de las siguientes tablas, por entender que su cuantificación no es relevante pues no refleja la importancia de la propia actuación. Además existe falta de consenso entre los diferentes departamentos en lo que a la definición de las propias acciones e intervenciones se refiere.



4.1 GRUPO 1. Programas cuyo objetivo está dirigido exclusivamente a 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 2013	Nº Acciones 2014	Crédito 2013	Crédito 2014
Lehendakaritza (Emakunde)	1	1	6.073.000 €	5.233.997 €
TOTAL GRUPO 1	1	1	6.073.000 €	5.233.997 €

Un año más el presupuesto destinado a Emakunde se ha visto reducido en la cantidad de 250.000 euros, lo que supone una reducción del 4,11% respecto al ejercicio anterior. Si a esta reducción le sumamos la ya realizada el año pasado (13,39%) podemos concluir que la reducción del presupuestos de Emakunde en los dos últimos años ha sido de 1.188.625€ lo que supone un 16,95%. Aunque conviene recordar que en esta última cantidad se incluye la presupuestación de la extinta Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, cuyas funciones han sido asumidas mayoritariamente por Emakunde, aunque también lo han hecho otros departamentos. De hecho el Departamento de Empleo y Políticas Sociales ha presupuestado la cantidad de 1.568.618 euros a la prestación de servicios a las víctimas de violencia de género.

Lehendakaritza cuenta en 2014 con un 7,17% más de presupuesto que el ejercicio anterior, en total 102.553.918 euros. El presupuesto asignado a Emakunde supone un 5,1% del total 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.		
Departamento	Crédito 2013	Crédito 2014
Lehendakaritza	106.320,51	107.140,24
Administración Pública y Justicia	55.000	55.000
Desarrollo Económico y Competitividad	57.429,38	57.429,38
Empleo y Políticas Sociales	55.188,00	52.979,26 ²
Hacienda y Finanzas	53.396,00	53.396
Educación, Política Lingüística y Cultura	110.310,42	110.310,42
Seguridad		
Salud	59.000,00	54.000
Medio Ambiente y Política Territorial	105.870,73	56.631,68 ³
TOTAL GRUPO 2	602.515,04	546.886,98

Todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con una unidad de igualdad, excepto el de Interior que se encuentra en la actualidad en proceso de creación. El Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura es el único departamento que cuenta con dos técnicas de igualdad. Además de los departamentos, la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y el Organismo Autónomo LANBIDE cuentan también con unidad de igualdad o equivalente. 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

Las unidades administrativas de igualdad cuenta con un presupuesto de 546.886,98 euros, 56.000 euros aproximadamente menos que el año pasado. Esta diferencia es debida a que la unidad de Lanbide, de reciente creación, a la fecha de elaboración del presente informe no ha sido presupuestada.

Esta cantidad corresponde al salario de las técnicas de igualdad en el desarrollo de sus funciones. Tanto Lehendakaritza como el Departamento de Salud cuentan este ejercicio con partida presupuestaria asignada a la unidad, 5000 euros en ambos casos.

² En la actualidad, Lanbide ha incorporado a su organización una técnica de igualdad, aunque a la fecha de elaboración del presente informe se desconoce la partida presupuestaria correspondiente.

³ Durante el ejercicio 2013 tras los cambios producidos durante la constitución de la X Legislatura el departamento de Medio Ambiente y Política Territorial cuenta con dos técnicas de igualdad. En la actualidad y tras la realización de reorganizaciones departamentales solo cuenta con una persona.



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	Crédito 2013	Crédito 2014
Lehendakaritza	123.636,80	5.000
Administración Pública y Justicia	1.640.000	1.111.210
Desarrollo Económico y Competitividad	0	340.000
Empleo y Políticas Sociales	0	1.568.618
Hacienda y Finanzas	0	0
Educación, Política Lingüística y Cultura	33.638,73	369.054,43
Seguridad	149,540	74.770
Salud	10.000	15.000
Medio Ambiente y Política Territorial	0	423.000
TOTAL GRUPO 3	1.903.604,23€	3.906.652€

El importe total de este grupo asciende a la cantidad de 3.906.652 € lo que supone un aumento de 2.003.048€ respecto al ejercicio anterior. Esta diferencia tiene su explicación en la asunción por parte del Departamento de Empleo y Políticas Sociales de algunas competencias relativas a la atención a las víctimas de violencia de género, destinando a estas actuaciones la cantidad de 1.568.618 euros.

Cabe señalar que los Departamentos de Desarrollo Económico y Competitividad y el de Medio Ambiente y Política Territorial han presupuestado por primera vez actuaciones en este grupo.

Hay que indicar, no obstante, que existen otras actuaciones enmarcadas en este grupo que no han podido ser presupuestadas ni estimadas.



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	Crédito 2013	Crédito 2014
Lehendakaritza	146.778,62	146.778,62
Administración Pública y Justicia	80.000	266.126,5
Desarrollo Económico y Competitividad	20.328	0
Empleo y Políticas Sociales	709.285	17.495.786 ⁴
Hacienda y Finanzas	0	0
Educación, Política Lingüística y Cultura	60.134,48	88.850,71
Seguridad		0
Salud	2.166.074,04	309.460,05
Medio Ambiente y Política Territorial	111.000	470.000
TOTAL GRUPO 4	3.273.274,14	18.777.101,88

El importe total asciende a la cantidad de 18.777.101,88 €, lo que supone 15.503.827 euros más que el ejercicio anterior. Esta diferencia obedece a un cambio de criterio por parte del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en las actuaciones relacionadas con la conciliación. Hasta ahora no eran incluidas las ayudas relativas a la "conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores y trabajadoras para el cuidado de menores".

La diferencia en el Departamento de Salud obedece a la no inclusión en este ejercicio de la actuación relativa a la vacunación contra el cáncer de cérvix, por entender que difícilmente es una intervención que mejore la adecuación de la atención sanitaria a las necesidades de las mujeres.

⁴ De esta cantidad 16.811.910 euros corresponden a medidas de conciliación para el cuidado de menores. Resulta necesario, tal y como figura en el VI plan de igualdad, realizar una reflexión sobre el impacto de la medida de "conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores para cuidado de menores", tendente a evitar el denominado efecto perverso de la conciliación y promover la conciliación corresponsable.



OTROS DATOS DE INTERES:

PRESUPUESTO POR DEPARTAMENTO en euros	2014	%	Diferencia 2014/2013	2013	%	2012	Diferencia 2013/2012
Lehendakaritza	102.553.918	1,12%	7,17%	95.688.000	1,10%	151.020.000	-36,6
Administración Pública y Justicia	220.173.634	2,40%	3,39%	212.953.000	2,46%	231.249.000	-7,9
Desarrollo Económico y Competitividad	410.819.817	4,48%	3,66%	396.312.000	4,57%	531.381.000	-25,4
Empleo y Políticas Sociales	989.120.210	10,80%	24,25%	796.024.000	9,19%	1.074.010.000	-25,9
Hacienda y Finanzas	97.706.225	1,06%	5,17%	92.898.000	1,07%	105.980.000	-12,3
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.727.866.330	29,78%	3,7%	2.630.443.000	30,35%	2.925.028.000	-10,1
Seguridad	607.918.522	6,63%	4,3%	582.849.000	6,73%	653.934.000	-10,9
Salud	3.351.641.359	36,60%	2,7%	3.263.193.000	37,65%	3.406.549.000	-4,2
Medio Ambiente y Política Territorial	651.755.254	7,11	9,69%	594.157.000	6,86%	739.566.000	-19,7
Total	9.159.555.269	100%		8.666.530.000	100%	9.820.729.000	

El pacto fiscal acordado recientemente en la Comunidad Autónoma Vasca se va a traducir en un aumento de la recaudación y esto va a derivar en un aumento del gasto presupuestado en todos los departamentos. El gasto de los departamentos durante 2014 aumenta considerablemente, llegando en algunos casos hasta el 25% respecto al ejercicio anterior como es el caso de Empleo y Políticas Públicas. Lehendakaritza y Medio Ambiente y Política Territorial también cuentan con una subida de casi el 10% respecto al ejercicio anterior.

PRESUPUESTO DE IGUALDAD EN RELACIÓN AL PRESUPUESTO DEPARTAMENTAL			
Departamento	Presupuesto departamento	IGUALDAD Grupo 1,2,3,4	% respecto al presupuesto departamento
Lehendakaritza	102.553.918	5.492.909	5,35%
Administración Pública y Justicia	220.173.634	1.432.336	0,65%
Desarrollo Económico y Competitividad	410.819.817	397.429	0,09%
Empleo y Políticas Sociales	989.120.210	19.117.383	1,93%
Hacienda y Finanzas	97.706.225	53.396	0,05%
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.727.866.330	568.215	0,02%
Seguridad	607.918.522	74.770	0,01%
Salud	3.351.641.359	378.460	0,01%
Medio Ambiente y Política Territorial	651.755.254	949.631	0,14%
TOTAL GRUPO 4	9.159.555.269	28.464.529	0,31%

El 0,31% del total del presupuesto se destina a igualdad, un 0,18% más que el año anterior. Esta cantidad se reduce al 0,24% si excluimos el presupuesto de Emakunde y al 0,06% si se excluye la medida de conciliación a la que se ha hecho referencia anteriormente. Esto indica que en general durante el año 2014 se van a destinar menos recursos a la igualdad que durante 2013, siempre teniendo en cuenta los créditos estimados que han aportado cada departamento, aun sabiendo que pueden existir otras partidas que no tienen su reflejo en esta tabla. Tan solo Empleo y Políticas Públicas y Medio Ambiente y Política Territorial han aumentado su presupuesto respecto al año anterior.



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 que 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 imponible exentos y los tipos reducidos y súperreducidos del 10% 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 pérdida 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 pagarlo, además de, naturalmente, quién debe realizarlo. Respecto a quien debe pagarlo, ¿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, aun 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 qué 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 10 y el 4%, respectivamente)



6.- EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

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. El contexto social en este caso comprende toda la ciudadanía vasca y 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 ha 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.

ACCIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DESTINADAS A LA IGUALDAD

- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

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

- Formación del profesorado para desarrollar el plan Estratégico de Coeducación y prevención de violencia de género
- Juventud. Cursos sobre "sexualidad juvenil" y prevención del sexismo en las redes sociales.
- Juventud: elaboración y difusión de guías sobre "educación en igualdad", "educación sexual" y "violencia de género"
- Formación profesionales de Osakidetza, jornada sobre violencia de género.

- 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

- Itsapreben. Realización del Proyecto para la plena integración de la mujer en el sector pesquero.

**PLANES Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS**

- Impulsar un Plan estratégico para la Igualdad y Prevención de la violencia de género en el sistema educativo
- Impulsar un Plan para la Igualdad en el deporte.

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

- Dirección de Turismo. Ayudas para la implantación de los sistemas de calidad y de la gestión ambiental en destinos y empresas. Incremento de la cuantía subvencional cuando existe representación de al menos 40% de mujeres en titularidad o puestos de dirección.
- Ayudas a la creación de empleo en el caso de mujeres con cargas familiares.
- Subvencionar la contratación de personas para sustituir a quienes se acogen a excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos/as o dependientes. Lanbide
- Contratación empresas de inserción. Lanbide. Impulsar la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social en empresas de inserción.
- ayuda para la incorporación de determinados colectivos (víctimas 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 víctimas de violencia de género. Dirección de Universidades

- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION

- Ayudas para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años
- Programa de conciliación corresponsable 2014.
- Excedencias y reducciones de jornadas para el cuidado de familiares dependientes
- Conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores para cuidado de menores.

- PROMOCION DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Patrocinio Bandera de la Kontxa, modalidad femenina.



- Subvención Liga Euskotren a equipos de remeras

EMPOERAMIENTO:

- Celebración del Día de las Mujeres Rurales.
- Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo, dirigido a las mujeres inmigrantes y gitanas.

VICTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

- Desarrollar un proyecto de investigación sobre la aplicación y mejora de técnicas de evaluación y valoración del riesgo utilizadas en materia de violencia de género. Ertzaintza.
- Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía. Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales.
- Programa de reeducación de maltratadores para el cumplimiento de TBCs en delitos de violencia de género.
- Servicios Sociales. Prestar servicio a víctimas de violencia de género. Teléfono de atención, ayudas económicas, asesoramiento, etc.
- Adjudicación directa de vivienda para mujeres víctimas de la violencia de género.
- Acompañamiento a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Lanbide.

**EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO⁵****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 2014 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en la CAE siguen mostrando unas brechas similares, si no peores, a las del pasado año 2013. 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. Desde Lanbide y el Departamento de Empleo se indica que se realizaran actuaciones tendentes a prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina y a paliar la feminización de la pobreza, en clara relación con las situaciones de monoparentalidad. El aumento de un 24,25% respecto al año anterior del presupuesto del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales y las actuaciones que Lanbide prevé realizar hace suponer que pudiera haber un impacto positivo en lo que a paliar la pobreza y la exclusión social de las mujeres se refiere. No obstante, esto debe tomarse con cautela pues según nota aparecida en prensa las ayudas de emergencia pueden sufrir importantes recortes.

⁵ Se procede a la cumplimentación de este apartado en cumplimiento de la Resolución 40/2012, de 21 de agosto.



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. La implantación por parte del Departamento de Educación del Plan Estratégico para la Igualdad y Prevención de la violencia de género en el sistema persigue, entre otras cuestiones, orientar al alumnado a elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y libre de condicionamientos de género. Es de prever, por tanto, que la implantación de dicho Plan contribuya a ir superando la actual segregación en lo que a la elección académica y por tanto profesional se refiere.

Los hombres ingresan más del doble que las mujeres por rentas de trabajo, la renta personal es notablemente inferior en las mujeres (11.000 euros menos) que en los hombres. A pesar de la tasa de ocupación y la mayor parcialidad laboral femenina pueden explicar algunas diferencias en las renta de trabajo, la distancia de género en esta renta es demasiado grande. Los hombres ingresan más del doble que las mujeres por rentas de trabajo. Así en 2006 (último dato publicado), mientras la renta anual media de trabajo de un director gerente se estipula en 65.739 euros, la de una mujer gerente es de 42.376 euros. No se detectan en la presente norma medidas específicas que permitan reducir la brecha salarial de género tales como control de las sanciones cuando se vulnere el derecho a un salario igual o mejorar la transparencia de los salarios. Tampoco aquellas que en el ámbito empresarial permitan que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones y por tanto mejor remunerados.

No se menciona tampoco medidas tendentes a adecuar las 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.

En lo que se refiere a los recursos sanitarios, se conoce que aunque la esperanza de vida de las mujeres supera en más de 6 años la de los hombres, también se sabe que la calidad de vida en los últimos años de vida empeora en el caso de las mujeres, la esperanza de vida libre de discapacidad en sensiblemente menor para las mujeres que para los hombres. En este sentido, no se detectan intervenciones o programas específicos tendentes a eliminar o disminuir esta desigualdad.

8.- ¿En cuánto 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. 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 redundará en la elección de nuestra formación y en la segregación en el ámbito de la educación y profesional. La implantación por parte del Departamento de Educación del Plan Estratégico para la Igualdad y Prevención de la violencia de género en el sistema educativo persigue, entre otras cuestiones, garantizar un modelo de escuela coeducativa basada en el desarrollo integral de las personas, al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, lo que indica que previsiblemente dicho Plan va a contribuir a la superación o modificación de ciertas normas y valores sociales por parte del alumnado lo que tendrá su reflejo en una elección no segregada de la formación y las profesiones.

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%. Y es que ya se conocen estudios e investigaciones que concluyen que las medidas de conciliación no corresponsables están produciendo efectos no deseados en la igualdad, produciendo así el denominado efecto perverso de la conciliación al producir y alimentar la división sexual del trabajo. Desde el Departamento de Empleo y Políticas Sociales se va a dedicar 16.811.910 euros a la conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores para cuidado de menores, aunque tan solo 62.000 al programa de conciliación corresponsable lo que indica que la norma no va a contribuir a superar o modificar las normas sociales o valores en este sentido.

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

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
¿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
<p>... para promover la incorporación de la perspectiva de género?</p> <p>Si</p>	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	<p><u>Normas técnicas:</u></p> <p>"Se procurará reflejar en la documentación presupuestaria el compromiso del Gobierno con un enfoque de las políticas presupuestarias en términos de género."</p> <p>"Se procurará incluir información acerca del efecto de las políticas presupuestarias desde la perspectiva de género; en este sentido, en la medida de lo posible, se formularán los indicadores que correspondan"</p> <p>"GRUPO FUNCIONAL 3: SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL</p> <p>Se incluyen en este grupo las actuaciones encaminadas a mejorar la distribución de la renta, mediante la protección de los colectivos sociales más desfavorecidos, como son la tercera edad, los desempleados, los jóvenes, las mujeres, los minusválidos y los marginados sociales"</p> <p><u>Directrices Económicas:</u></p> <p>"La política educativa se propone garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral del alumnado"</p> <p>"En el ámbito educativo se colaborará con el Plan Estratégico para la prevención de la violencia de género"</p>
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	Si, con carácter general. En todo el texto
	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.	
	otras _____	
... para promover una	en tribunales de selección	



participación equilibrada de mujeres y hombres? NO	en jurados de premios	
	en órganos consultivos	
	en órganos directivos	
	otras, especificar _____	
... de acción positiva? NO	para las mujeres	
	para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	
	otras, especificar _____	
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? NO	para víctimas de violencia	
	para familias monoparentales	
	para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? NO	por edad	
	por clase social	
	por opción sexual	
	por discapacidad	
	por etnia y/o raza	
	por origen nacional	
... prohibitiva o sancionadora? NO	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 son también considerados la herramienta más transversal para la incorporación del mainstreaming en la administración.

Esta integración de la perspectiva de género en 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. 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. A continuación se realiza un análisis más exhaustivo de los PEGs



PEG-PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Los presupuestos sensibles al género es una herramienta estratégica que visibiliza los efectos de las políticas de gastos y de ingresos de los entes públicos sobre mujeres y hombres, examinado cómo las distribuciones de las diversas partidas afectan a sus oportunidades económicas y sociales por separado. 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

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".

El Gobierno Vasco tuvo su primera experiencia en el año 2001, impulsada por Emakunde. Posteriormente en el año 2010 se retoma de nuevo la experiencia, esta vez con la colaboración del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la EHU/UPV.

Ambas iniciativas surgieron como proyectos continuistas y diseñados y pensados para que participen todos los departamentos del Gobierno Vasco, y en especial para que cada

departamento asuma la integración de la perspectiva de género en los presupuestos desde el comienzo y durante todo el proceso de elaboración. Sin embargo ninguno de ellos ha tenido continuidad, siendo una de las causas fundamentales la no asunción por parte del Departamento de Hacienda de liderar un proyecto común.

El actual departamento de Hacienda y Finanzas considera prioritaria esta cuestión y cree en la necesidad de impulsar unos presupuestos con perspectiva de género como medida transversal para avanzar a favor de la igualdad. Por ello ha comenzado ya a perfilar un plan de trabajo que permita establecer las líneas de trabajo prioritarias tendentes a iniciar un proyecto continuista en el que participen todos los departamentos del Gobierno Vasco. Las acciones realizadas hasta la fecha son:

- Con fecha 12 de julio de 2014 a petición del Consejero de Hacienda y Finanzas y dirigida por Emakunde se realizó una sesión con todo el personal político del departamento en la que se informó, además de otras cuestiones, de la importancia de impulsar los PEGs. También se dieron a conocer las diferentes experiencias tanto de Gobierno Vasco como de otras instituciones de la CAE.

- En dicha reunión el Departamento de Hacienda y Finanzas adquirió el compromiso político de comenzar a perfilar la metodología más adecuada que permitiría poner en práctica un proyecto común integral y progresivo con la participación de todos los departamentos de Gobierno Vasco.

- La Dirección de Servicios del departamento se encuentra en la actualidad elaborando una propuesta para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Vasca.

Retos para mejorar el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales 2015:

- integrar la elaboración del informe de impacto de los presupuestos en el proyecto de los PEGs impulsado por el Departamento de Hacienda y Finanzas
- Seguir trabajando en la batería de indicadores que permitan obtener un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la CAE. El reto es reducir el número de indicadores mediante la síntesis de algunos de ellos de tal manera que se ofrezca una visión más general sin renunciar por ello a la información más relevante.
- Continuar trabajando con el resto de los departamentos, en especial en lo que se refiere a las intervenciones y acciones en materia de igualdad.
- Establecer las medidas adecuadas para que todos los departamentos entregan en tiempo y forma el requerimiento que desde la dirección de presupuestos se realiza.



8.- ANEXO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO

Anexo Lehendakaritza

GRUPO 1	Programas cuyo único objetivo es el eliminar desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.	Programa: 3221 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A 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 Erakundea de medios económicos para el desempeño de las funciones establecidas en su Ley de creación y en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para la atención a las víctimas de violencia contra las mujeres y para apoyar sus gestiones en el ámbito de la Administración General del Gobierno Vasco	
Crédito presupuestario	5.823.000,00€	

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	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 igualdad	Cumplir el mandato del art. 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, relativo 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 autónomos, 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 relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.	
Acción 1:	Diseño/elaboración de documentos programáticos del departamento	
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.	
Crédito presupuestario UAI :	52.674,88 €	

GRUPO 3	Programas entre cuyos objetivos o acciones está el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	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 igualdad	Ejecución de acciones contempladas dentro del Plan Departamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Total crédito presupuestario :	5.000,00	



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: 4621
		JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Responsable:	PRESIDENCIA / SECRETARÍA GENERAL DE PAZ Y CONVIVENCIA/ DIRECCIÓN DE VÍCTIMAS Y DERECHOS HUMANOS	
Objetivo del Programa	VICTIMAS Y 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 convivencia.	588.600,00
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.	106.250,00
Crédito presupuestario		982.850,00
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)		7.777,06
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 3 (fines igualdad)		7.656,15
Total estimación:		29.365,12

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: 1311
		ACCION EXTERIOR
Responsable:	PRESIDENCIA / SECRETARÍA GENERAL DE ACCION EXTERIOR/ DIRECCION DE LA COMUNIDAD VASCA EN EL EXTERIOR	
Objetivo del 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.	742.307,00
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>	30.000,00
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 2014	202.000,00
Crédito presupuestario		974.307,00
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



GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	"Consolidación Unidad de Género"
Responsable:	Eduardo Bengoetxea (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 €



Anexo Departamento de Administración Pública y Justicia

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 1211	
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO	
Responsable:	05-JUSTICIA Y ADM. PUBLICA 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 €	

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 1412:	
Responsable:		DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa		...garantía del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva mediante el sostenimiento de la Asistencia Jurídica Gratuita de acuerdo con el Decreto 110/2012, de 19 de junio, esfuerzo que ha de intensificarse tras la entrada en vigor del RD Ley 3/2013, de 22 de febrero, que amplía el número de personas potencialmente merecedoras del beneficio de la asistencia jurídica gratuita.	
Objetivo de igualdad		4.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 CAPV	
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		1.111.210€
Total crédito presupuestario :			1.111.210 €

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 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 Reeduacion de maltratadores para el cumplimiento de las TBCs en delitos de Violencia de Genero: 200		265.895,00€
Acción 2:	2. Ejecución de las funciones relativas al cumplimiento de las penas de trabajos en Beneficio de la Comunidad, así como de las suspensiones de las penas privativas de libertad y de las sustituciones de condena y medidas de seguridad. a. Servicio Vasco de Gestión de Penas a.3. Programas de reeducación de maltratadores para el cumplimiento de TBCs en delitos de violencia de género803.000		803.000,00 €
Total crédito presupuestario acción 1		186.126,50€	
Total crédito presupuestario acción 2		80.000,00 €	
Estimación del crédito presupuestario		266.126,5 €	



Anexo Desarrollo Económico y Competitividad

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	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. <ul style="list-style-type: none">• 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 €

GRUPO 4	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.	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		Apoyar el empoderamiento de las mujeres Impulsar las políticas de conciliación corresponsable por parte de las empresas
Acción 1:	Ayudas para la implantación de los sistemas de la calidad y de la gestión ambiental en destinos y empresas. Incremento de la subvención en un 5% si la empresa acredita el cumplimiento de al menos una de las siguientes circunstancias: - 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. - Que dispone de un plan de conciliación de la vida laboral y familiar.	
Crédito presupuestario sin identificar		



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 7122
		PESCA
Responsable:		DIRECCION DE PESCA Y ACUICULTURA
Objetivo del Programa	1. LAS PERSONAS DEL SECTOR PESQUERO	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento de las mujeres	
Acción 1:	Valorización de las mujeres. Realización del Proyecto para la plena integración de la mujer en el sector	
Acción 2:	Mejorar la prevención y salud laboral. Continuación en la implantación del Plan de prevención de riesgos Itsaspreben	
Estimación del crédito presupuestario		340.000 €

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.	
		HAZI
Responsable	HAZI. UNIDAD DE EMPRENDIMIENTO, DESARROLLO RURAL Y LITORAL Y FORMACION	
Objetivo del Programa	Dinamización de sectores económicos y sociales en el Medio Rural y Litoral.	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento de las mujeres	
Acción 1:	Secretaría Técnica de la Comisión de Mujeres Rurales. Organización del Día de las Mujeres Rurales	
Acción 2:	Favorecer el emprendimiento en el medio rural y litoral. Proyecto Saskia. Emprendimiento de las mujeres	
Crédito presupuestario sin identificar		

GRUPO 4	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.	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 de proyectos relacionados con la mejora de la calidad de vida y el fomento de la diversificación de la actividad económica. (Programa Erein).	
Objetivo de igualdad		Empoderar a las mujeres favoreciendo el acceso al empleo. Favorecer la conciliación corresponsable mediante la creación de servicios	
Acción 1:	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 amiliares o personas minusválidas, siempre que se efectúe dicha contratación durante un periodo de al menos cinco años.		
Acción 2:	Puesta en marcha de servicios básicos como el transporte, servicios sociales, de asistencia a domicilio, educativos, sanitarios, ambulancias medicalizadas y de dotar de equipamientos de todo tipo (culturales, sociales, deportivos, asistenciales, de ocio,...), con especial incidencia en los que atañan al bienestar de la mujer rural, las personas dependientes y los jóvenes.		
Crédito presupuestario sin identificar			



Anexo Empleo y Políticas Sociales

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 3111 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS Y REGIMEN JURIDICO	
Objetivo del Programa	9. IMPULSAR Y COORDINAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	
Objetivo de igualdad	Impulsar y coordinar las políticas de igualdad del Departamento	
Acción 1:	Elaboración del Plan Estratégico para la igualdad X legislatura de Empleo y Políticas Sociales	
Acción 2:	Seguimiento y evaluación de resultados anual del Plan de Igualdad 2012 del Departamento	
Acción 3:	Realizar 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. - Grupo Técnico Interdepartamental - Grupo Técnico Interinstitucional - Grupo Técnico evaluaciones de impacto de género	
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		52.979,26 €

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable:	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES (AREA DE PERSONAL)	
Objetivo del Programa	Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad	Plan de igualdad: Impulsar las políticas de igualdad en Lanbide	
Acción 1:	Programar, planificar y evaluar las actuaciones para la integración de las políticas de igualdad en Lanbide.	
Acción 2:	Asesorar y apoyar al personal y Áreas/servicios, en materia de igualdad de mujeres y hombres.	
Acción 3:	Coordinar y gestionar las estructuras para el impulso y desarrollo de las políticas de igualdad	
Acción 4:	Programar, planificar y evaluar las actuaciones para la integración de las políticas de igualdad en Lanbide.	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		0 €

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 3123 SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	2. PROMOVER SERVICIOS SOCIALES DE CALIDAD, EN AQUELLOS ÁMBITOS DE RESPONSABILIDAD DIRECTA DEL GOBIERNO VASCO	
Objetivo de igualdad	Prestar servicios a las víctimas de violencia de género	
Acción 1:	Teléfono de atención a mujeres víctimas de violencia de género	326.618,00 €
Acción 2:	Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género	1.242.000,00 €
Acción 3:	Asesoramiento a trabajadoras y trabajadores sociales en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género (en el marco de la gestión integrada)	0000,00
Acción 4:	Acciones de coordinación con las y los trabajadores sociales y con los Departamentos de Gobierno Vasco que participan en la atención a mujeres víctimas de violencia de género (en el marco de la gestión integrada)	0000,00
Acción 5:	Aplicativo informático compartido entre departamentos de Gobierno vasco en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género (en el marco de la gestión integrada)	0000,00
Total crédito presupuestario :		1.568.618 €



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: 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTOA DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	21. AVANZAR EL TRABAJO EN RED EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo de igualdad	Coordinación institucional en materia de violencia de género.	
Acción:	Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional	
Crédito presupuestario sin identificar		

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 3122
		INMIGRACION
Responsable:		DIRECTOR DE POLITICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO
Objetivo del Programa	6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE EL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN, LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO	
Objetivo de igualdad	Empoderamiento mujeres inmigrantes y mujeres gitanas	
Acción 1:	Jornada en el marco del foro para la igualdad de Emakunde	
Acción 2:	Fortalecimiento asociativo: Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo, dirigido a las mujeres inmigrantes	
Crédito presupuestario sin identificar		

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 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:		DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES
Objetivo del Programa		8.- 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
Objetivo de igualdad		Introducir módulos específicos sobre igualdad en planes de formación en el ámbito del Plan Estratégico de Servicios Sociales en los programas formativos desarrollados en el marco del I Plan de 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	
Crédito presupuestario sin identificar		

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 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:		DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES
Objetivo del Programa		16. PROMOVER UNAS CONDICIONES LABORALES ADECUADAS, EN UN ENTORNO SOSTENIBLE, A TODAS LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA
Objetivo de igualdad		No se menciona.
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.
Crédito presupuestario sin identificar		



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 3122
		INMIGRACION
Responsable:		DIRECTOR DE POLITICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO
Objetivo del Programa	4. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS LGTB, CON ORIENTACIÓN, ASESORÍA E INFORMACIÓN	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción 1:	Berdindu: Servicios de Orientación y Asesoría LGTB	
Total crédito presupuestario		111.000 €

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 3124	
		POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Responsable:		DIRECTOR DE POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Objetivo del Programa		1. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA	
Objetivo de igualdad		Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Acción 1:	Conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores para cuidado de menores.		16.811.910 €
Acción 2:	Excedencias y Reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes.		255.438 €
Acción 3:	Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de menores de 3 años		255.438 €
Acción 4:	Programa de conciliación corresponsable 2014.		62.000 €
Total crédito presupuestario			17.384.786 €

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 3212	
		ECONOMIA SOCIAL	
Responsable:	DIRECTORA DE ECONOMIA SOCIAL		
Objetivo del Programa	AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL		
Objetivo de igualdad	No se menciona		
Acción:	Ayudas para la incorporación de determinados colectivos como socios/as en las Empresas de economía. No se explicita en las memorias presupuestarias pero se aplican medidas de acción positiva en mujeres, víctimas de violencia de género y familias monoparentales..		
Crédito presupuestario sin identificar			

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 4312
		VIVIENDA
Responsable:		VICECONSEJERA DE VIVIENDA
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		No se menciona
Acción1 :	Dirección de Planificación y Procesos Operativos: Adjudicaciones directas para mujeres víctimas de violencia de género. 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.	
Crédito presupuestario sin identificar		



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 3211
			EMPLEO
Responsable:		DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN EN EL EMPLEO	
Objetivo del Programa		6.PARTICIPACION, COLABORACIÓN	
Objetivo de igualdad		No se menciona	
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 e innovación social	
Crédito presupuestario sin identificar			

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 3112
		TRABAJO
Responsable:	DIRECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Objetivo del Programa	2. INSPECCIÓN DE TRABAJO	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción:	Inspecciones y actuaciones de la Inspección de trabajo en materia de igualdad. Prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Control de medidas y planes de igualdad. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Acoso sexual y por razones de sexo. Comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad.	
Crédito presupuestario sin identificar		

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
		LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción:: DIRECCIÓN DE ACTIVACION LABORAL (AREA DE FOMENTO DE EMPLEO)		
Objetivo del Programa	Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad	Conciliación de la vida laboral y familiar	
Acción 1:	Fomentar ayudas para la sustitución de trabajadoras y trabajadores por razón de conciliación de la vida laboral y familiar (subvencionar la contratación de personas para sustituir a quienes se acogen a excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos/as o dependientes)	
Crédito presupuestario sin identificar		



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
		LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción::		DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y GARANTÍA DE INGRESOS (ÁREA DE RGI E INCLUSIÓN SOCIAL)
Objetivo del Programa	Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad	Prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina.	
Acción 1:	Gestión de las prestaciones RGI/PCV Prevenir el riesgo de exclusión, a paliar situaciones de exclusión personal, social y laboral, y a facilitar la inclusión de quienes carezcan de los recursos personales, sociales o económicos suficientes para el ejercicio efectivo de los derechos sociales de ciudadanía Pagos RGI y PCV a través de nómina <ul style="list-style-type: none">A titulares mujeresA titulares hombres	
Crédito presupuestario sin identificar		

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
		LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción::		DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERAL (ÁREA GABINETE TÉCNICO)
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Sistema educativo e inserción laboral: Análisis de todas las titulaciones con resultados específicos por sexo y género. Elaborar informes relativos a la inserción en la vida activa del colectivo de personas egresadas del sistema educativo: Formación profesional y Universidades. Mediante encuestación a aproximadamente 20.000 personas se identifican condiciones laborales, relación entre estudios y empleos, valoración de las entidades formativas. <ul style="list-style-type: none">• Información con destino a la orientación laboral y pedagógica• Información con destino a la planificación de la oferta educativa• Información con destino a la mejora continua en la gestión formativa	
Acción 2:	Indicadores de calidad en el empleo. Seguimiento de la gestión y mejora continua mediante indicadores por sexo y género Desarrollo de un sistema de indicadores de calidad en la gestión de los programas de política de empleo desarrollados por LANBIDE, mediante metodología de Business intelligence (B.I.): <ul style="list-style-type: none">• Programas de apoyo al empleo• Programas de apoyo a la formación Programas de inclusión social y rentas	
Acción 3:	Puesta en marcha de un sistema de información sobre competencias. Consideraciones específicas sobre competencias con relevancia en el caso de mujeres. Proveer contenidos informativos para los objetivos del III Plan de Formación Profesional, y del Aprendizaje Permanente: <ul style="list-style-type: none">• Análisis de sub-sobrerrepresentación de las mujeres en las familias seleccionadas Competencias en clave de género	
Crédito presupuestario sin identificar		



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
			LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción::		DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERAL (ÁREA DE RELACIONES CON EUROPA, ESTADO Y CCAA)	
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad		Promover la igualdad de mujeres y hombres en FSE	
Acción 1:		Promover actuaciones de impulso a la igualdad mujeres y hombres en la gestión y seguimiento del programa Operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 y en la puesta en marcha de del Programa Operativo 2014-2020 del Fondo Social Europeo	0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			

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
			LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción:		DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERAL (ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN)	
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad		Promover la igualdad de oportunidades mediante la información y publicación de acciones de igualdad	
Acción 1:		Comunicación Corporativa: elaboración de anuncios prensa, publicaciones, creación de apartado específico en el portal corporativo/INTRANET	0000,00 €
Acción 2:		Campaña de Información: creación de folletos publicitarios, roll-up, organización de ferias y/o eventos	0000,00 €
Crédito presupuestario sin identificar			

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
			LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción:		DIRECCIÓN DE ACTIVACIÓN LABORAL (FOMENTO DE EMPLEO)	
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad		Impulsar la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social en empresa de inserción.	
Acción 1:		Contratación empresas de inserción Subvencionar la contratación de personas en riesgo de exclusión social en empresas de inserción Si la persona contratada es mujer la subvención se incrementa en un 5%	
Crédito presupuestario sin identificar			



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
		LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción::	DIRECCIÓN DE ACTIVACIÓN LABORAL (AREA DE DESARROLLO LOCAL Y COMARCAL)	
Objetivo del Programa	Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad	Favorecer positivamente en colectivos de mujeres con dificultades de inserción laboral	
Acción 1:	Desarrollo de plan de nuevas ayudas locales y comarcales: <ul style="list-style-type: none">Discriminación Positiva de las mujeres con responsabilidades familiares y mujeres víctimas de violencia de género.Dentro de la tipología 4 de las ayudas se contemplan proyectos de medidas de apoyo a la conciliación.	
Crédito presupuestario sin identificar		

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
		LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción: DIRECCIÓN DE ACTIVACIÓN LABORAL (SERVICIO DE EMPRESAS)		
Objetivo del Programa	Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Programa ECA: ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de empleo con apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con especiales dificultades, llevadas a cabo por el personal especializado de las entidades beneficiarias, que constituyen las denominadas unidades de Empleo con Apoyo y que incluyen las actuaciones previas a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y las actuaciones que han de llevarse a cabo en el propio puesto de trabajo. Incrementar la contratación de mujeres con discapacidad: Incremento de la cuantía de la subvención concedida por inserción en un 10%	
Acción 2:	Programa FEAG: plan de actuación FEAG dirigido a promover y desarrollar distintas medidas de apoyo que tienen como finalidad la reinserción laboral de personas trabajadoras desempleadas afectadas por despidos en empresas del sector metal, subsector de productos metálicos de la CAPV Facilitar la reinserción Laboral de los y las trabajadoras afectadas por despidos durante el período de 22 de enero al 22 de Octubre de 2011 provenientes del sector metal, subsector de fabricación de productos metálico El proceso selectivo de las personas participantes se realizará atendiendo a criterios respetuosos con el principio de igualdad y garantizando la participación de un número determinado de mujeres en el programa (60)	
Crédito presupuestario sin identificar		



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
			LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción:		DIRECCIÓN DE ACTIVACIÓN LABORAL (ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL)	
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad			
Acción 1:		Desarrollar, garantizar su seguimiento y gestionar los procesos de Orientación para el empleo.	
		<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género 	
Crédito presupuestario sin identificar			

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 2012-13:
			Gestión del Subsidio Unidad convivencia Monoparental
Responsable de la acción:		DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y GARANTÍA DE INGRESOS (ÁREA DE RGI E INCLUSIÓN SOCIAL)	
Objetivo del Programa		Contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de la CAE.	
Objetivo de igualdad		Paliar la feminización de la pobreza, en clara relación con las situaciones de monoparentalidad	
Acción 1:		Pagos SUM octubre 2012-septiembre 2013 (general)	
Crédito presupuestario sin identificar			



Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas

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

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 4211: 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 Plan Estratégico para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo.	
Acción 2:	2. Coordinación e impulso, por un lado, y seguimiento y evaluación del Plan Estratégico para la Coeducación y la violencia de Género en el sistema educativo.	
Acción 3:	3. Diseño del Documento Programático plurianual y anual de igualdad.	
Acción 4:	4. Coordinación e impulso, por un lado, y seguimiento y evaluación, por otro de la implantación del documento programático anual de igualdad.	
Acción 5:	5. Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal.	
Acción 6:	6. Reuniones de coordinación interdepartamentales e interinstitucionales.	
Crédito presupuestario UAI :		54.778,50 €

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	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:	
	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 dependientes.	
Acción 5:	Reuniones de coordinación y asesoramiento interdepartamental e interdepartamental, circulares, y comunicaciones e informes de impacto de género.	
	Comunicaciones, campañas.	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		55.531,92 €

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 4225:	
		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:		Convocatoria a centros (Curso 2013: 50 centros, curso 205: 100 centros. Total 150	234.186,7€
Total crédito presupuestario :			234.186,7 €



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 4225:
		INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Actualización permanente del profesorado	
Objetivo de igualdad	Formación del profesorado para desarrollar el plan Estratégico de Coeducación y prevención de la violencia de género	
Acción 1:	Seminarios dirigidos profesorado responsable y coordinador	101.250€
Total crédito presupuestario :		101.250 €

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 4223:	
		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	
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
Estimación crédito presupuestario :		24.638,73 €	

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 4225:
		ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
Responsable:		DIRECCIÓN DE UNIVERSIDADES
Objetivo del Programa		Colaboración en el funcionamiento de diversas instituciones de ámbito universitario.
Objetivo de igualdad		Subvención para la financiación de las exenciones de las tasas y derechos administrativos aplicadas al alumnado matriculado en la Universidad de Deusto.
Acción 1:		Exención de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las víctimas de violencia de género.
Estimación del crédito presupuestario de la acción		4132,62 aprox. €

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 4225:
		ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE UNIVERSIDADES	
Objetivo del Programa	Colaboración en el funcionamiento de diversas instituciones de ámbito universitario.	
Objetivo de igualdad	Subvención para la financiación de las exenciones de las tasas y derechos administrativos aplicadas al alumnado matriculado en Mondragón Unibersitatea	
Acción 1:	Exención de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las víctimas de violencia de género.	
Estimación del crédito presupuestario	2.560,17 aprox. €	



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 4225:
		ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
Responsable:	DIRECCIÓN DE UNIVERSIDADES	
Objetivo del Programa	Colaboración en el funcionamiento de diversas instituciones de ámbito universitario.	
Objetivo de igualdad	Subvención para la financiación de las exenciones de las tasas y derechos administrativos aplicadas al alumnado matriculado en la escuela Superior de Ingenieros de la Universidad de Navarra (tecnum)	
Acción 1:	Exención de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las víctimas de violencia de género.	
Crédito presupuestario sin identificar		

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: 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) en el Berritzegune Nagusia.	61.657,92 €
Crédito presupuestario de la acción		61.657,92

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: 4224	
		ENSEÑANZA DE RÉGIMEN ESPECIAL	
Responsable:		DIRECCIÓN DE CENTROS ESCOLARES	
Objetivo del Programa		Desarrollo de la normativa de las Enseñanzas artísticas y las Enseñanzas deportivas para la CAPV y su reordenación.	
Objetivo de igualdad			
Acción 1:		Contratación de asesoramiento experto para la inclusión de la perspectiva de género en la normativa que regula los currículos de de enseñanzas artísticas	5.000 €
Acción 2:		Elaboración de una guía dirigida al profesorado para abordar desde la perspectiva de género en el currículum de las enseñanzas de Régimen Especial y de Formación Profesional	10.000 €
Crédito presupuestario sin identificar			15.000 €

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: 4512
		DIRECCIÓN DE DEPORTES
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
Objetivo del Programa	Programa de promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el deporte	
Objetivo de igualdad	EJE 1/ Programa 2.3. Mejorar el acceso a los recursos sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple: 2.3.4.Incrementar el acceso de mujeres a los recursos deportivos, atendiendo a la diversidad de colectivos y necesidades:	
Acción 1:	Impulso, coordinación y diseño de un plan/programa para la igualdad en el deporte	
Acción 2	Participación en foros especializados sobre mujeres y deporte	
Acción 3	Creación y/o difusión de material específico sobre mujeres y deporte	
Acción 4	Colaborar en la difusión de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y sexista en empresas y entidades deportivas a través de una acción formativa(el protocolo lo ha elaborado Emakunde en colaboración con la Dirección, si embargo la organización del curso lo asume la Dirección)	
Total crédito presupuestario :		9.000 €



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: 3222	
		JUVENTUD	
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE		
Objetivo del Programa	Apoyo del Observatorio Vasco de la Juventud a la política integral		
Objetivo de igualdad	Mejorar la gobernanza: 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		
Acción 1	Curso "Sexualidad juvenil"		2.500
Acción 2	Curso " Prevención del sexismo en las redes sociales		2.500
Acción 3	Realización y difusión de la Guía de lectura "Educación en igualdad entre hombres y mujeres" en el Centro de Documentación del OVJ		
Acción 4	Realización y difusión de la Guía de lectura "Educación sexual" en el Centro de Documentación del OVJ		
Acción 5	Realización y difusión de una guía de lectura "Violencia de género" en el Centro de Documentación del OVJ		
Acción 6	Publicaciones web-s de análisis estadísticos breves sobre diferencias entre hombres y mujeres, violencia contra las mujeres, etc		
Objetivo del Programa	Programa Juventud Vasca Cooperante		
Objetivo de igualdad	Eje 1/ Programa 1/ 2. Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo		
Acción 1:	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
Total crédito presupuestario :		5.500 €	



Anexo Departamento de Seguridad

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 2211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO Y SERVICIOS	
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 departament0	
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

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: 2211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
Responsable:	DIRECCIÓN DE RELACIONES SOCIALES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
Objetivo del Programa	Elaboración, financiación y difusión de las campañas publicitarias de sensibilización ciudadana	
Objetivo de igualdad	Incorporación de la mujer a la Ertzaintza	
Acción 1:	Difusión de la imagen de cercanía de la Ertzaintza	
Total crédito presupuestario :		74.770 €

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 2223
		ERTZAINZA EN SERVICIO
Responsable:	DIRECCIÓN DE LA ERTZAINZA	
Objetivo del Programa	El programa agrupa un conjunto de actuaciones encaminadas a dotar a la Ertzaintza de los recursos necesarios para poder desarrollar las políticas públicas de seguridad, tendentes a la consecución de un servicio integral adecuado a la realidad actual y considerado como un servicio público más de los prestados por las Administraciones Públicas, aumentando los índices tanto de seguridad objetiva como subjetiva, para lo cual se trabajará en la consecución de una mayor proximidad entre la Ertzaintza y la ciudadanía.	
Objetivo de igualdad	Promover las relaciones con las instituciones públicas o privadas en materia de violencia de género.	
Acción 1:	Desarrollar un proyecto de investigación sobre la aplicación y mejora de técnicas de evaluación y valoración del riesgo utilizadas en materia de violencia de género a través de un convenio de colaboración con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, UPV/EHU. .	
Crédito presupuestario sin identificar		



Anexo Departamento de Salud

GRUPO 2	Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	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		No se especifica		
Crédito presupuestario		54.000 €		

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 4111
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:		DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES
Objetivo del Programa		Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el departamento
Objetivo de igualdad		
Acción 1;		Difusión del Documento Programático Departamental para la igualdad, en desarrollo del VI plan de igualdad en la VAPV
Total crédito presupuestario :		5.000,00

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 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	
Objetivo del Programa	Impulsar las acciones de vigilancia y formación en Violencia de Género	
Objetivo de igualdad	Prevención y atención a mujeres maltratadas	
Acción:	Formación profesional Osakidetza: Organización de una jornada sobre violencia de género	
Estimación del crédito presupuestario	10.000,00 €	

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 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA Y ADICCIONES	
Objetivo del Programa	Promover la salud frente a factores ambientales adversos	
Objetivo de igualdad	Política de recursos humanos del departamento	
Acción:	Editar material de apoyo para embarazo, parto y puerperio	
Estimación del crédito presupuestario		24.129 €

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 4114
		Investigación y planificación sanitaria
Responsable:	Viceconsejería de Salud	
Objetivo del Programa	Unidades asistenciales de Radiodiagnóstico (RD), Medicina Nuclear (MN) y Radioterapia (RT): Protección radiológica	
Objetivo de igualdad	No se especifica	
Acción:	Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz de Cáncer de mama.	
Estimación del crédito presupuestario		10.000,00 €



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 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y ADICCIONES	
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	
Acción 2:	Contratación de programas de prevención universal	
Estimación del crédito presupuestario acción 1	100.000 €	
Estimación del crédito presupuestario acción 2	16.740,00 €	
Total estimación	116.740,00 €	

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 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y ADICCIONES	
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 "Médicos del mundo" para llevar a cabo el programa de la sala de consumo higiénico	
Acción 2:	Apoyo a las entidades sociales para que ejecuten programas de prevención de las adicciones u de reducción de daños.	
Estimación del crédito presupuestario acción 1	41.525,25 €	
Estimación del crédito presupuestario acción 2	91.065,8 €	
Estimación total	132.591,05 €	

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 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DRODODEPENDENCIAS	
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	
Estimación del crédito presupuestario	18.000,00 €	

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 4116
		DROGODEPENDENCIAS
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DRODODEPENDENCIAS	
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	



Anexo Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial

GRUPO 2		Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad	Programa 4420 Estructura y apoyo del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Responsable:	Director de Servicios		
Objetivo del Programa	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación central y periférica, control y apoyo de los órganos del Departamento en las áreas de personal y servicios comunes, de asesoría jurídica, financiera y presupuestaria, de contratación, igualdad y normalización lingüística. - Coordinación entre los distintos órganos del Departamento y de éstos con el resto del gobierno y, en su caso, encauzamiento de las relaciones con el parlamento por el procedimiento establecido 		
Objetivo de igualdad	Impulso, apoyo y coordinación de actuaciones de igualdad de género.		
Acción 1:	Reuniones del Grupo de Trabajo Departamental (GTD) de igualdad (reuniones generales y bilaterales)		
Acción 2:	Reuniones del Grupo Técnico Interdepartamental		
Acción 3:	Reuniones de otros grupos de coordinación en materia de igualdad		
Acción 4:	Realización de Planes de Igualdad Departamentales		
Acción 5:	Ejecución y cumplimentación de acciones previstas en el Plan de Igualdad del Departamento		
Acción 6:	Realización de evaluación del Plan de Igualdad del Departamento		
Acción 7:	Asesoramiento: Informes de impacto de género.		
Acción 8:	Circulares y comunicaciones		
Acción 9:	Reuniones y organización de eventos		
Acción 10:	Elaboración de informes y publicaciones		
Acción 11:	Atención de consultas y demandas puntuales		
Crédito presupuestario UAI :			56.631,68€
			€

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 5151:
		Puertos
Responsable:	Directora de infraestructuras del transporte	
Objetivo del Programa	Ejecución; ampliación, conservación y adaptación a las nuevas necesidades de las infraestructuras portuarias adscritas a la CAPV, así como el de prestar en puerto los servicios dirigidos a las embarcaciones, y a los usuarios y usuarias de los diversos sectores de actividad del puerto: pesquera, náutica-recreativa y comercial.	
Objetivo de igualdad	Se incorpora en la parte de la memoria al hablar de los objetivos el siguiente texto “Es indispensable, a este fin, incorporar la perspectiva de género en este programa para poder dar una respuesta adecuada a toda la población”.	
Acción 1:	Proyecto nueva lonja de pescado en Ondarroa. El proyecto de este imponente edificio, más de 15.000 m2, 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:	EKP: Plan de Igualdad (desarrollo de actuaciones)	8.000,00€
Acción 3:	EKP:Patrocinio Bandera de la Kontxa (modalidad femenina)	15.000€
Total crédito presupuestario		423.000



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 4313:
		Denominación del programa ORDENACIÓN TERRITORIAL
Responsable:	Directora de Planificación Territorial y Urbanismo	
Objetivo del Programa	Equilibrio territorial, puesta en valor del paisaje, promover la regeneración de la bahía de Pasaba e información cartográfica.	
Objetivo de igualdad	Dentro del objetivo de equilibrio territorial y en relación a la Revisión de las Directrices de Ordenación del Territorio (DOT) se ha incorporado al texto la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las fases de revisión.	
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 5142:
		Infraestructura y gestión del transporte ferroviario
Responsable:	Directora Infraestructura y gestión del transporte ferroviario	
Objetivo del Programa	Mejora de la movilidad de la ciudadanía y la sostenibilidad del sistema.	
Acción 1:	ETS- Formación en igualdad de género	
Acción 2:	Eusko Trenbideak- Asesoría de igualdad.	15000,00 €
Acción 3:	Eusko Trenbideak- Desarrollo acciones plan de igualdad. Las acciones que tienen presupuesto identificado (una estimación de gasto) son las acciones de formación en igualdad; subvención Liga Euskotren a equipos de remeras y las acciones para disminuir el porcentaje de incidentes de violencia externa hacia las mujeres)	455.000,00 €
Estimación del crédito presupuestario de la acción		470.000 €



En Vitoria-Gasteiz, a 11 de octubre 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