

**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL**

**GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LOS**

**PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD**

**AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA EL AÑO 2015**

	Pag
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	3
1.1.Escenario económico y prioridades de Gobierno.	3
1.2. Marco conceptual	6
1.3. Marco normativo	7
1.4 Descripción general del proyecto	8
<b>2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN</b>	11
2.1 Demografía	13
2.2 Acceso y control de los recursos económicos	14
2.3 Acceso y control de los recursos sociales	22
2.4 Participación sociopolítica e influencia	27
2.5 Organización social corresponsable	32
2.6 Violencia	34
<b>3. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA Y FORMACIÓN EN IGUALDAD</b>	35
<b>4. ANÁLISIS DEL GASTO. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</b>	43
<b>5. ANÁLISIS DEL INGRESO.</b>	52
<b>6. EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO DE GÉNERO</b>	57
<b>7. MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>	63
<b>8. ANEXOS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS, POR DEPARTAMENTO</b>	
8.1 Anexo Lehendakaritza	66
8.2 Anexo Departamento de Ad. Pública y Justicia	69
8.3 Anexo Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad	71
8.4 Anexo Departamento de Empleo y Políticas Sociales	72
8.5 Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas	75
8.6 Anexo Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura	76
8.7 Anexo Departamento de Seguridad	80
8.8 Anexo Departamento de Salud	81
8.9 Anexo Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial	82

## 1.- INTRODUCCIÓN.

### 1.1. ESCENARIO ECONÓMICO Y PRIORIDADES DE GOBIERNO

En el contexto en el que se elaboran estos presupuestos son dos los factores que condicionan especialmente la estrategia del Gobierno y su plasmación en la programación para 2015: (1) un contexto macroeconómico de crecimiento moderado al que se llega tras una profunda y larga recesión que ha golpeado con dureza a las familias y las empresas y (2) el cumplimiento de las reglas de la gobernanza económica europea.

Este contexto nos lleva a un escenario macroeconómico de crecimiento moderado para la economía vasca. Se prevé un crecimiento del PIB del 1% en 2014 y del 1,7% en 2015, con mantenimiento del nivel de empleo en 2014 y aumento del 0,6% en 2015 (empleo medido en términos de puestos de trabajo a tiempo completo en media anual).

### ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO.

#### -1 RECUPERACIÓN DEL CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y DE SUS EFECTOS EN LAS PERSONAS.

El Gobierno mantiene su doble objetivo de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y actuar como palanca del crecimiento y la creación de empleo

#### -2 LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LAS PERSONAS COMO PRINCIPIO IRRENUNCIABLE

- **sistema sanitario:** la ciudadanía como agente activo. Poner a las personas como eje central del sistema público sanitario y centrar las actuaciones en las necesidades de salud de la ciudadanía. Se potenciará la autonomía de las personas para responsabilizarse y tomar decisiones sobre su salud y enfermedad.

- **un sistema educativo para la diversidad y la excelencia del alumnado.** El Gobierno Vasco extenderá el Plan de Coeducación y prevención de la violencia de género a más centros escolares para erradicar comportamientos discriminatorios y fomentar una armónica convivencia. Colaborará con Lehendakaritza en el impulso del Plan de Paz y Convivencia en las aulas. Asimismo, se colaborará con la implementación de las directrices del Plan de Igualdad de Género

**- política lingüística: El euskara, un elemento estratégico y transversal del Gobierno.** La actuación del Gobierno en esta legislatura se define en la Agenda estratégica del euskara (2013-2016)

**- la cultura: elemento esencial del desarrollo humano.** En la medida en que la cultura supone una apuesta por el desarrollo pleno de las personas, es una cuestión clave en una legislatura cuyo eslogan principal es “pertsonak helburu”.

**- ayuda social a las personas desfavorecidas.** La política de protección social, enmarcada en la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y la Inclusión Social, se ha erigido en importante instrumento de cohesión social ante la crisis económica, que ha permitido a Euskadi mantener su perfil de sociedad igualitaria, con indicadores de pobreza y desigualdad inferiores a los de la Unión Europea. Un modelo de doble derecho, por un lado, al acceso a medios económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas de la vida (Renta de Garantía de Ingresos, Prestación Complementaria de Vivienda y Ayudas de Emergencia Social) y, por otro, al disfrute de apoyos personalizados orientados a la inclusión social y laboral, evitando la cronificación de la marginación y favoreciendo la inclusión social.

**- la vivienda: su función social y su impacto sobre el empleo.** El objetivo de la política de vivienda será facilitar el acceso a una vivienda digna y adecuada a las personas que no pueden disponer de ella en el mercado libre, en especial a aquellas en situación necesidad social debido a la crisis económica. El principal instrumento para lograr ese objetivo es el fomento preferente del alquiler a medio largo plazo, favoreciendo el acceso a la vivienda de los colectivos prioritarios.

### - 3 EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

**- las políticas activas de empleo.** En 2015 se prestará especial atención a las políticas públicas que favorezcan la integración en el mercado de trabajo de la juventud y de los colectivos socialmente más desfavorecidos (personas con discapacidad, mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social y personas paradas de larga duración), así como al fomento de medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar. El apoyo al empleo juvenil se orientará a la empleabilidad e inserción laboral de la juventud, promoviendo la primera oportunidad laboral, el apoyo al autoempleo y la formación de excelencia y multidisciplinar.

**- políticas estructurales de competitividad como palancas para el crecimiento y la creación de empleo.** Se impulsarán nuevos pasos en la estrategia

de innovación inteligente, se recuperará el papel de la industria, se fomentará los emprendimientos empresariales y se impulsará la internacionalización en las pymes.

**- políticas de sustento/reactivación de la actividad económica para el impulso del empleo.** Se desarrollaran medidas para la financiación del sector productivo y para impulsar la actividad comercial y el Plan estratégico de turismo vasco 2020. Reactivación del Sector Primario y la revitalización del Medio Rural y Litoral

#### -4 EL COMPONENTE DE SOSTENIBILIDAD DEL DESARROLLO

**- una política territorial equilibrada y sostenible.** Se trabajará en el desarrollo de una planificación territorial que nos permita disfrutar de ciudades y pueblos más agradables, saludables y atractivos, acercar trabajo y residencia, disponer de un entorno ambiental mejor cuidado y más accesible para todos, mejorar nuestras oportunidades de empleo y vivienda, tener infraestructuras más eficaces e integradas

**- la política energética como palanca del crecimiento, la competitividad y la sostenibilidad.** Persigue aprovechar los grandes retos energéticos y medioambientales como una oportunidad de crecimiento para la economía vasca a través del desarrollo tecnológico, la cooperación interempresarial y la identificación de nuevas líneas de negocio.

**- una política medioambiental responsable que pone en valor la variable ambiental como factor de competitividad.** El derecho a una vida digna para todas las personas, las de hoy y las de mañana, en un entorno de calidad constituye la orientación básica de la política medioambiental del Gobierno Vasco.

**- una política de transporte sostenible.** Se trabajará para optimizar las necesidades de movilidad física de las personas, impulsando la gestión y el desarrollo eficaz y eficiente de las infraestructuras de transporte.

**- una administración creadora de valor y orientada por los principio de la nueva gobernanza.** El GV ha puesto en marcha una estrategia de redimensionamiento y reestructuración del sector público empresarial y desarrollará la Estrategia de Innovación Pública de Euskadi orientada a la atención y el servicio a la ciudadanía y la interacción con todas las administraciones públicas.

**- la seguridad pública como condición necesaria para el ejercicio del resto de los derechos y libertades públicas.** Para garantizar la seguridad personal y social que demandan la ciudadanía es necesario articular políticas de seguridad que cuenten con una organización eficaz y eficiente de recurso humanos y técnicos.

## 1.2. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

### 1.3. MARCO NORMATIVO

El presente documento se emite en cumplimiento de 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 subvencionables y de los actos administrativos”

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

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

## 1.4. DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO

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

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

Proyecto de Ley por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2015.

#### **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 2015.
- 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 2015

#### **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 texto del anteproyecto de Ley de Presupuestos de la CAE para 2015 no asigna cantidad específica alguna destinada a las políticas de igualdad. A excepción del presupuesto de Emakunde que sí se detalla en el texto de la Ley, dada su naturaleza jurídica de organismo autónomo.

Sin embargo, el anteproyecto de presupuestos generales se acompaña, entre otros, de las denominadas memorias presupuestarias. Estas memorias reflejan de forma estructurada lo que será la actividad de cada departamento en su esfera de actuación competencial, durante el ejercicio 2015 y en el marco de los presupuestos generales. Y es en estas memorias donde se recoge, no siempre de forma explícita, los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres. Ver apartado 8.- ANEXO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO de este informe.

## **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 media personal de las mujeres es inferior a la de los hombres, 11.000 euros menos.
- La desigualdad salarial se aprecia en todas las categorías y se agudizan en los puestos de dirección y gerencia, y en el personal profesional técnico.
- La feminización de la pobreza es un fenómeno creciente en Euskadi
- El 86,6% de las personas asalariadas sin contrato de trabajo son mujeres. Los hombres son mayoría con contratos fijos o indefinidos y las mujeres superan a los hombres en contratos temporales.
- La influencia del rol de género determina la elección de la formación educativa.
- Ninguna de las tres empresas vascas que cotizan en el IBEX 35 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%.
- Las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el trabajo doméstico, mientras que los hombres dedican una hora más que las mujeres al empleo y la formación, lo que redonda en un disfrute más reducido del tiempo de libre por parte de las mujeres, una hora menos al día que los hombres.
- 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. Las mujeres desarrollan en torno al 72% de dicha producción.
- El 18% de mujeres en 2011 afirma que ha vivido al menos una de las situaciones planteadas como violencia deducida o técnica de manera frecuente o a veces en el último año, mientras que tres de cada diez la han sufrido alguna vez durante dicho periodo

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 2015 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.

Los indicadores que se señalan han sido establecidos siguiendo los criterios recogidos en la Ley de Igualdad 4/2005, el VI Plan de igualdad y las directrices establecidas en la Resolución 40/2012, y son los siguientes:

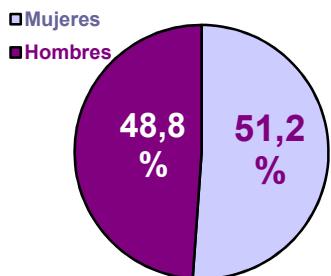
- 1.1. DEMOGRAFÍA
- 1.2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
  - 1.2.1. Trabajo productivo y autonomía económica
  - 1.2.2. Trabajo reproductivo
  - 1.2.3. Pobreza y exclusión social
- 1.3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES
  - 1.3.1. Recursos educativos
  - 1.3.2. Recursos sanitarios
  - 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

Las fuentes utilizadas para su elaboración son las siguientes:

- **Cifras de Mujeres y Hombres en la CAE 2013, Emakunde.**  
[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras\\_ant/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2012\\_es.pdf](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](http://www.eustat.es/estadisticas/idioma_c/tipo_10/arbol.html#axzz2HNFazcrw)
- **Otras fuentes utilizadas:**
  - Informe Socioeconómico de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2012
  - Mujeres y Hombres en Euskadi. 2012. Eustat
  - Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales 2012. Gobierno Vasco

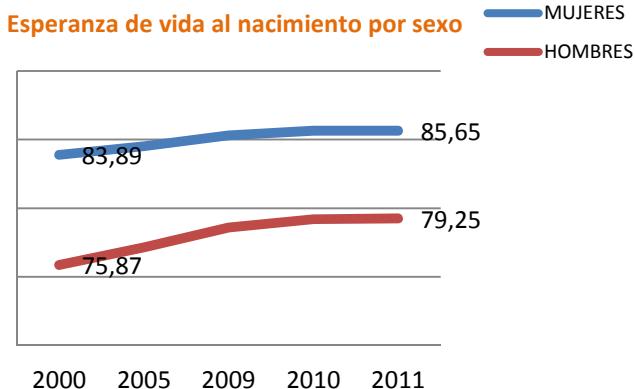
## 1. DEMOGRÁFIA CAE

### POBLACIÓN EN LA CAPV 2.193.093 personas



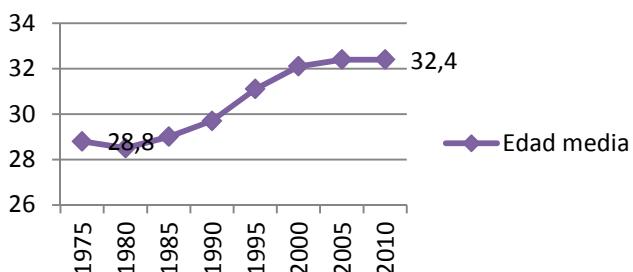
La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi está compuesta, según datos correspondientes a 2012, por un total de 2.193.093 personas, de las cuales 1.122.655 son **mujeres**, lo que supone el **51,2%**. La población de origen extranjero asciende a 151.894 personas, un 6,9% de la población.

En 2013 en Euskadi había 890.800 hogares, y de media, cada uno de ellos contaba con 2,41 miembros. Este es un dato de los más bajos de todo el Estado que presenta una media de 2,53 personas.



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 32,23 en 2012. 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.

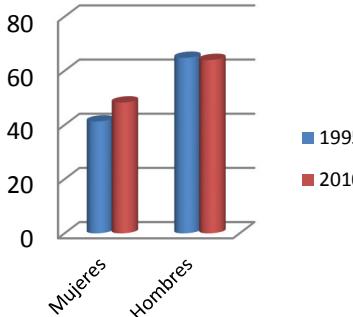


## 2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.

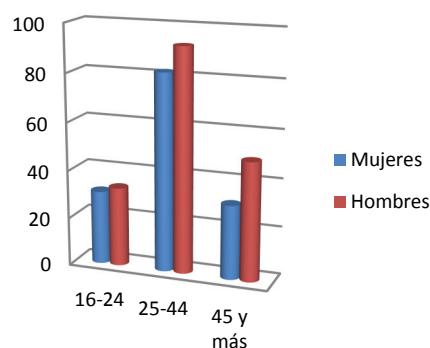
### 2.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA

#### 2.1.1 TASA DE ACTIVIDAD

Evolución tasa de actividad

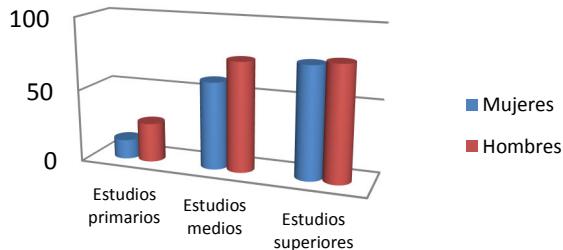


Tasa de actividad por edad



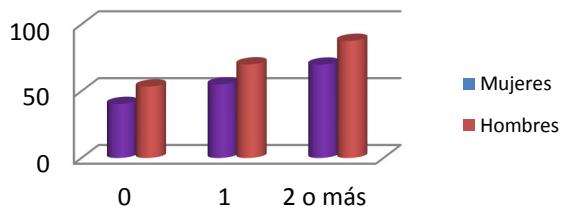
La evolución de la tasa de actividad muestra la gradual incorporación de las mujeres y la reducción de la distancia de género, aunque se mantiene una distancia de 13,7 puntos. En las últimas dos décadas, la tasa femenina aumenta en 11 puntos, mientras que la masculina disminuye en 5. **Según aumenta la edad también se incrementa la brecha de género.** Para el grupo de entre 16-24 años la brecha de género ha desaparecido en 2012. Podemos afirmar entonces que mujeres y hombres de las nuevas generaciones se incorporan al mercado laboral en similar proporción.

Tasa de actividad por estudios



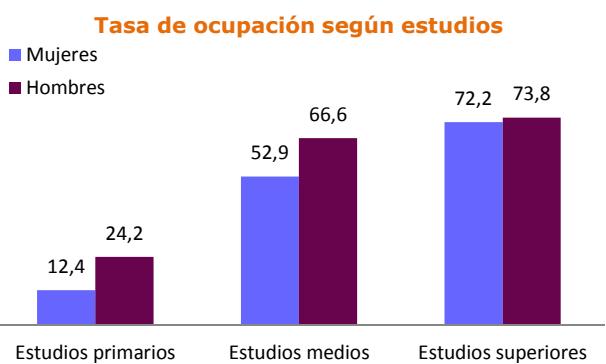
Un mayor nivel de instrucción contribuye a reducir la desigualdad de género a la hora de incorporarse al mercado laboral. La tasa de ocupación de las mujeres con estudios primarios representa la mitad de la de los hombres. Esta brecha de género se mantiene entre quienes poseen estudios medios, pero desaparece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



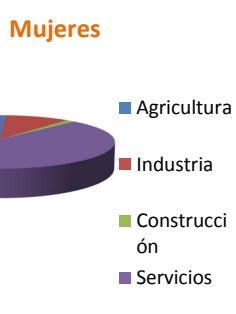
En general, aunque podemos apreciar que la tasa de actividad total aumenta progresivamente con el número de hijas e hijos, la diferencia de tasas entre mujeres y hombres aumenta progresivamente a la par que la prole porque la mayor carga de trabajo reproductivo la siguen soportando las mujeres en los 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 2012, 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**



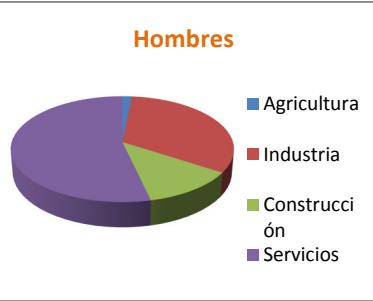
En el sector de actividad hay grandes diferencias en función del sexo. Existen ámbitos que continúan altamente masculinizados, como la construcción o la industria, mientras que el sector servicios es ocupado preferentemente por la población femenina. Las ramas de actividad que más mujeres acogen son 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.

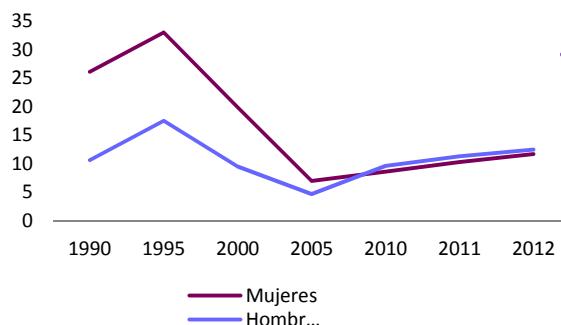
Los Servicios Sociales es el ámbito laboral con mayor feminización. 7 de cada 10 personas son mujeres y esta cifra asciende a 9 en casos como limpieza, auxiliares de clínica o Trabajo Social.

**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**



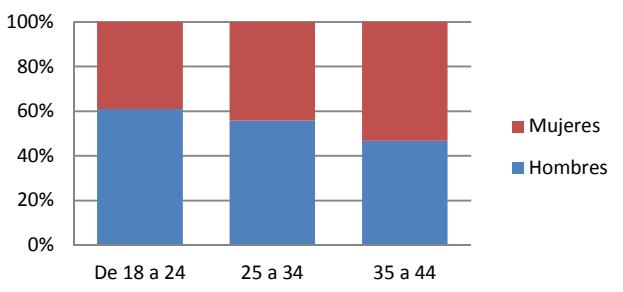
Durante el año 2012 el número de personas paradas registradas en las oficinas de Lanbide asciende a la cifra de 169.083, sufriendo un incremento del 16,3% en el último año.

Al analizar los datos de paro registrado en función del sexo de las personas desempleadas se observa que existe un número muy similar de mujeres y hombres en su conjunto. No obstante, se advierten diferencias principalmente en cuanto al grupo de edad y el nivel formativo de la población. En este sentido, las mujeres superan a los hombres en las cifras de paro registrado dentro de la población de 55 a 64 años (55,4% frente al 44,6% de los hombres), y entre la población con un nivel de instrucción universitaria (63,9% frente al 36,1%).

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

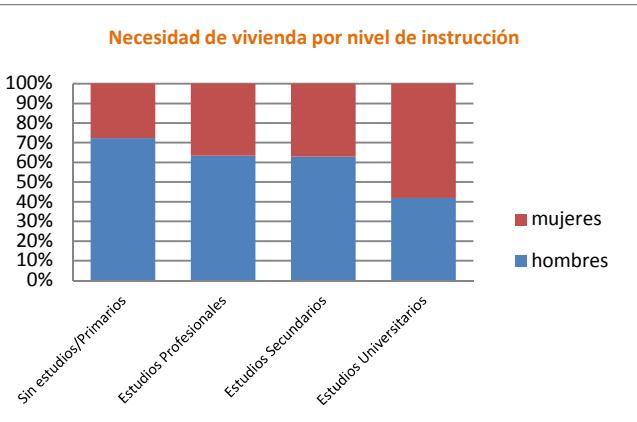
### 2.1.4 VIVIENDA Y EMANCIPACIÓN JUVENIL

**Necesidad de vivienda por edad**



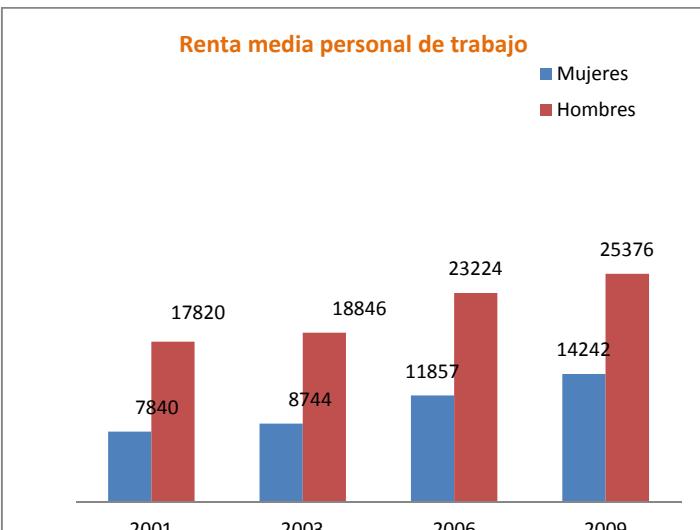
La frecuencia de edad con mayor necesidad de vivienda se da entre la población entre 18 y 44 años tanto en hombres como en mujeres. En este tramo de edad hay 108.131 personas demandantes, de las cuales 48.029 son mujeres y 60.102 hombres, por tanto el 44,4% son mujeres y el 55,5 son hombres.

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



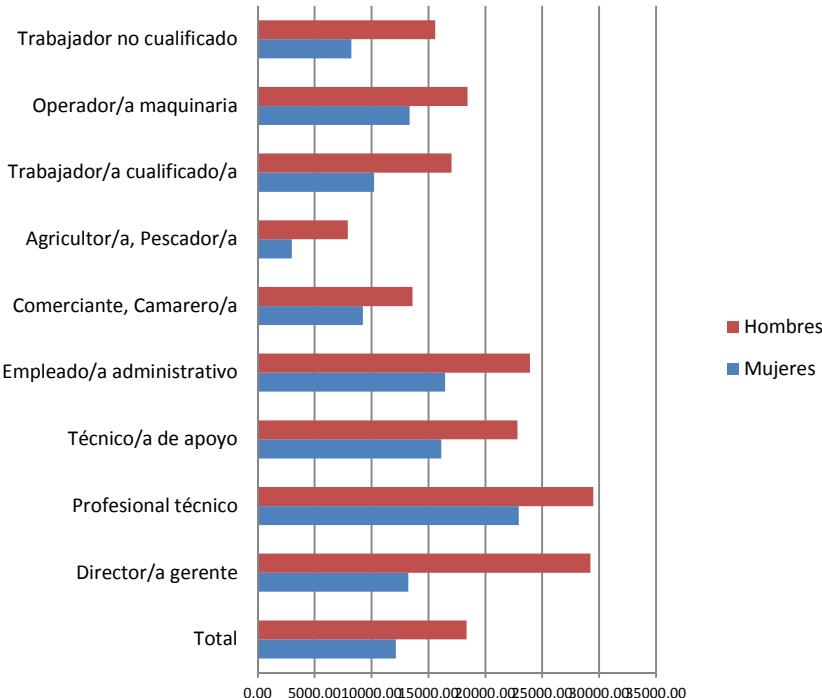
Respecto a la formación, entre las mujeres y hombres que demandan vivienda presentan diferencias muy significativas; así, mientras que entre el colectivo de personas sin estudios o primarios, los hombres son el 72.3%; en el colectivo de estudios universitarios sólo son hombres el 40.3 %

## 2.1.5 RENTA PERSONAL



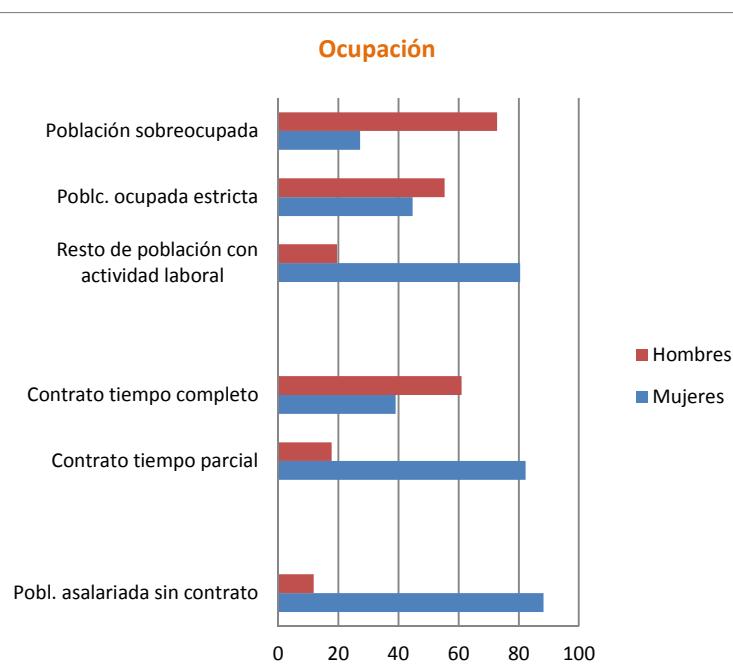
Si observamos la evolución de la renta media personal en los últimos años, podemos apreciar claramente que la de las mujeres es notablemente inferior a la de los hombres (en torno a 11.000 euros menos). **La brecha de género ha seguido una tendencia ascendente y se mantiene en todos los grupos de edad**,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

### Renta personal de trabajo por situación profesional



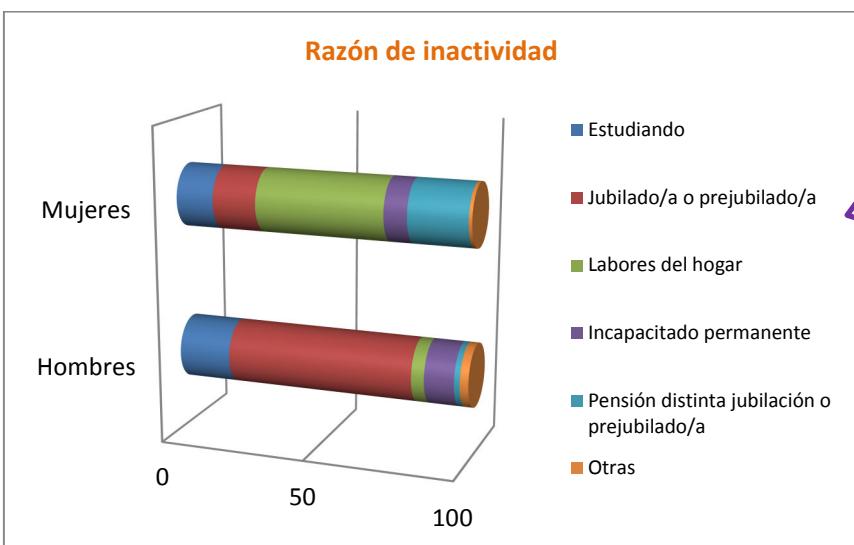
La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se aprecia en todas las categorías y se agudizan especialmente en los puestos de dirección y gerencia, y en el personal profesional técnico. Por sectores de actividad se observa que la distancia de género ha aumentado en 2010 con respecto a 2009, pasando 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**

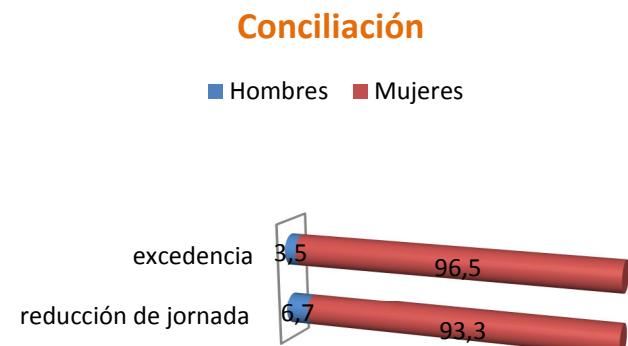
La precariedad sigue afectando más a las mujeres que a los hombres. El porcentaje de mujeres asalariadas con trabajo temporal o sin contrato es del 26,5% por 19,1% entre los hombres. En 2007 el salario de las mujeres es un 26,5% inferior al de los hombres en la CAPV



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



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

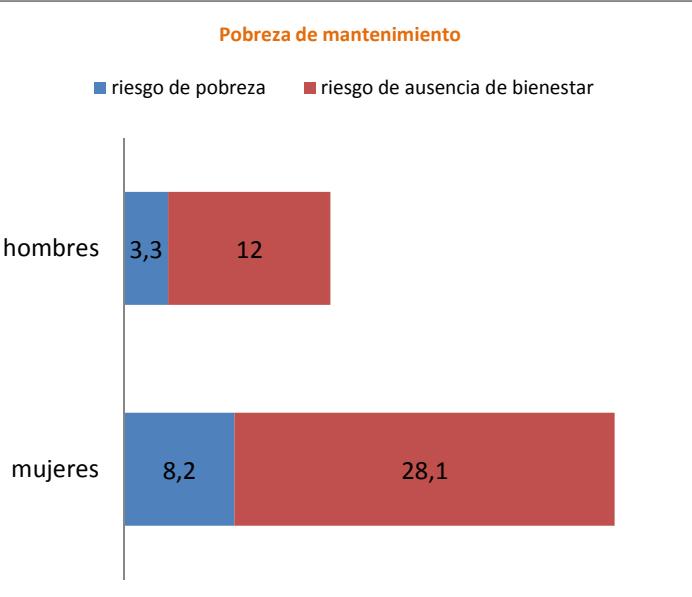


El valor de la producción doméstica en Euskadi ascendió a 19.296 millones de euros en 2008, lo que representaría un 28,40% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. Destaca la evolución descendente en el porcentaje de participación de la producción doméstica en el PIB, desde el 47,5% de 1993 al 28,40%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



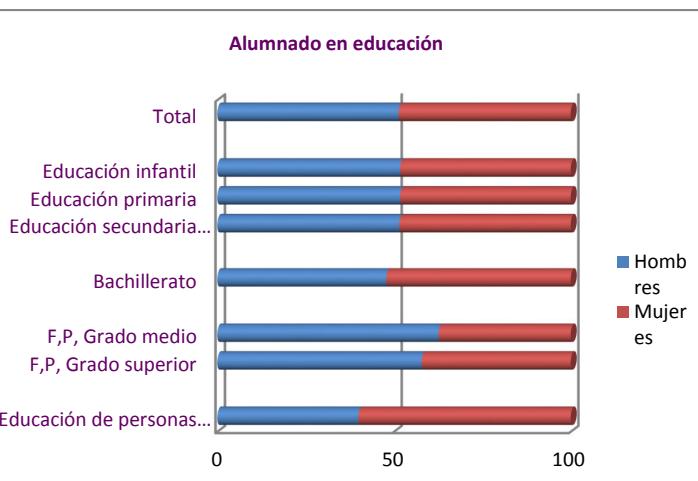
La pobreza de mantenimiento puede crucificarse y dar lugar a una pobreza de acumulación, que significa la incapacidad de acceder a los bienes y servicios necesarios para mantener a largo plazo un nivel de vida digno, así como una ausencia generalizada de ahorros, instalaciones y equipamientos. Es el 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

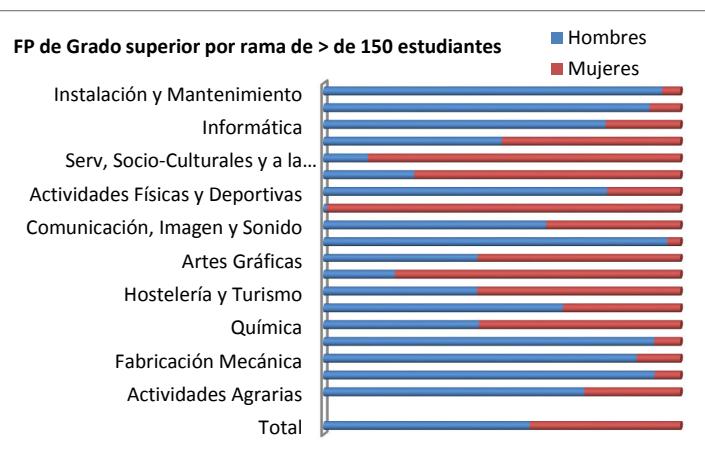
#### 3.1. RECURSOS EDUCATIVOS

##### **3.1.1. ALUMNADO EN ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA**



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**

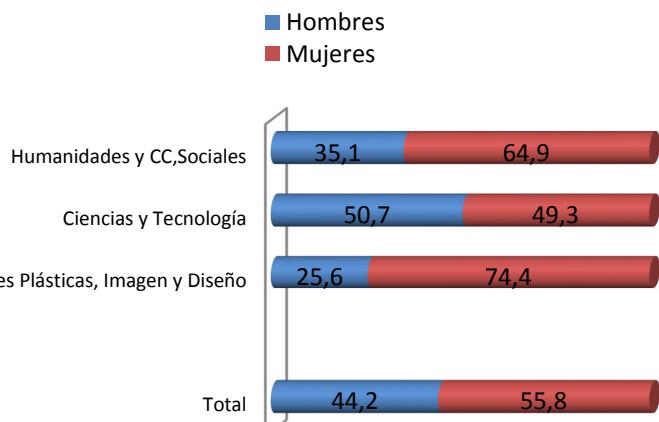


Sin embargo, **en la segunda etapa se inicia el proceso de segregación** que se agudiza con la elección de las especialidades de Bachillerato o de Formación Profesional. Las mujeres constituyen menos del 38,4% en la formación profesional de grado medio y el 40,6% en el grado superior. La influencia del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

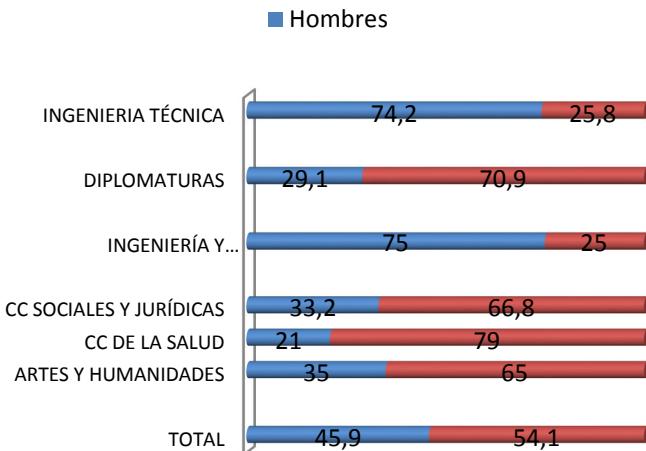
Las ramas feminizadas en la formación de grado medio (cuentan con menos del 20% de hombres), son **imagen personal, sanidad, servicios socio-culturales y textil, confección y piel**. Ramas en las que se encuentra matriculado el **26,45%** del alumnado de F.P grado medio

### 3.1.4. ESTUDIOS PREUNIVERSITARIOS Y UNIVERSITARIOS

#### Alumnado matriculado en pruebas de acceso



#### Alumando matriculado



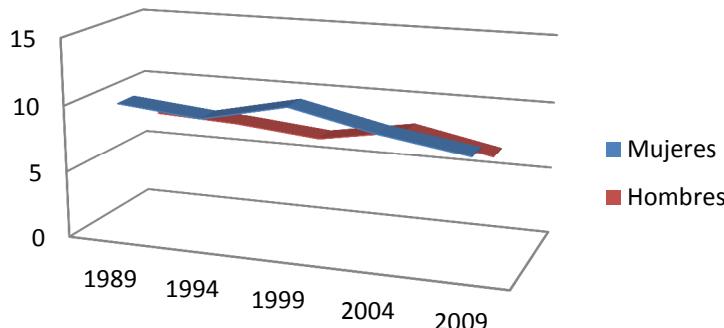
Los estudios preuniversitarios e universitarios no son ajenos a esta especialización del alumnado por género. La elección de la carrera universitaria viene determinada, en principio, por la opción de estudios realizados en Bachillerato. El principio de paridad sólo se cumple en la disciplina de Ciencias 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 2011/2012 el porcentaje de mujeres entre quienes estudiaban una diplomatura era de 70,9%. En Ingeniería técnica sucede lo contrario, el 71,2% del alumnado matriculado en el curso 2011/2012 son hombres

### 3.2. RECURSOS SANITARIOS

#### 3.2.1 POBLACION CON PROBLEMAS DE SALUD

Evolución de la población con problemas de salud

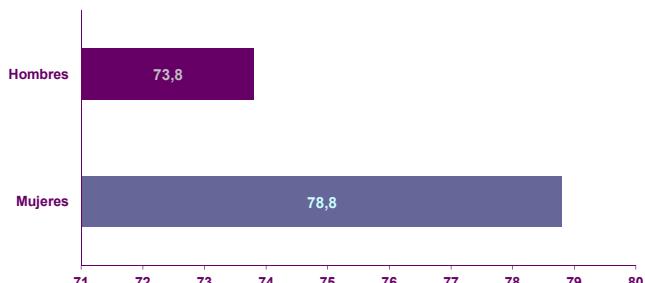


La salud es un recurso esencial de la población. En los últimos 20 años la proporción de personas con problemas de salud ha disminuido tanto en mujeres como en hombres. Así en 1989 el 10% de las mujeres y el 7,8% de los hombres tenían algún problema de salud, disminuyendo casi dos puntos en el caso de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

Seis de cada diez personas mayores de 65 años tiene una dependencia funcional, bien para realizar el cuidado personal, las labores domésticas o para moverse. Las mujeres de más de 65 años presentan una mayor dependencia funcional que los hombres. Esta mayor incidencia de la dependencia funcional en las mujeres es tanto relativa como absoluta, y debe tenerse en cuenta la mayor longevidad de las mujeres, que hace que el número de mujeres con más de 65 años sea muy superior al número de hombres de este segmento.

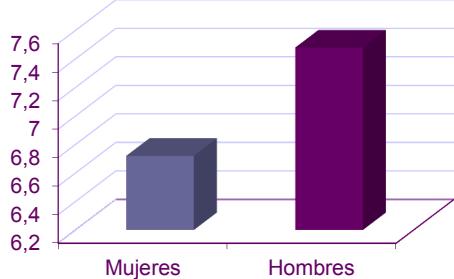
#### 3.2.2 ASISTENCIA A CONSULTAS Y HOSPITALIZACIONES

Población que ha asistido a consulta médica 2009



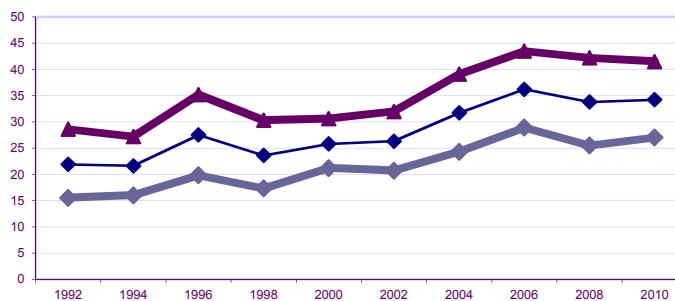
Las mujeres son tradicionalmente mayores usuarias de los servicios sanitarios. La utilización de las mujeres es mayor sobre todo en lo que se refiere a consultas en el centro de salud o ambulatorio y se reduce y es inferior a la de los hombres en lo que respecta a la utilización y permanencia en centros 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 las mujeres (6,72) al de los hombres (7,48).

Estancia media hospitalización en días



### 3.2.3. DROGADICCIÓN

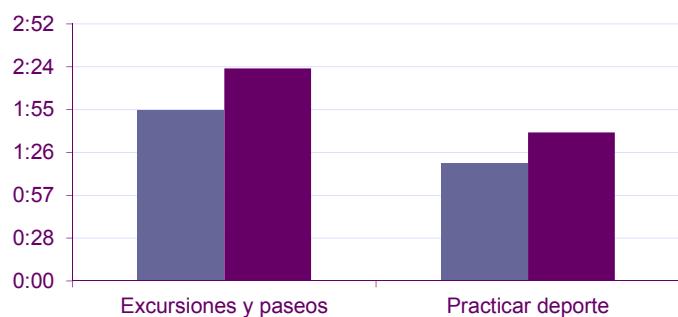
Evolución del porcentaje de consumo de cannabis



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

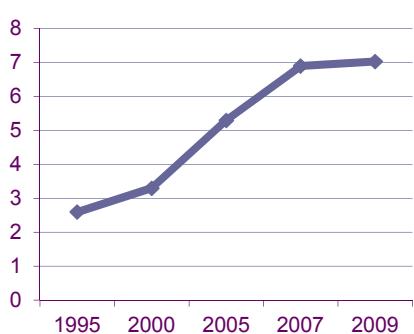
Tiempo medio por participante



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- INTERRUPCIONES VOLUNTARIAS DEL EMBARAZO

Tasa de IVE



IVEs por grupos de edad



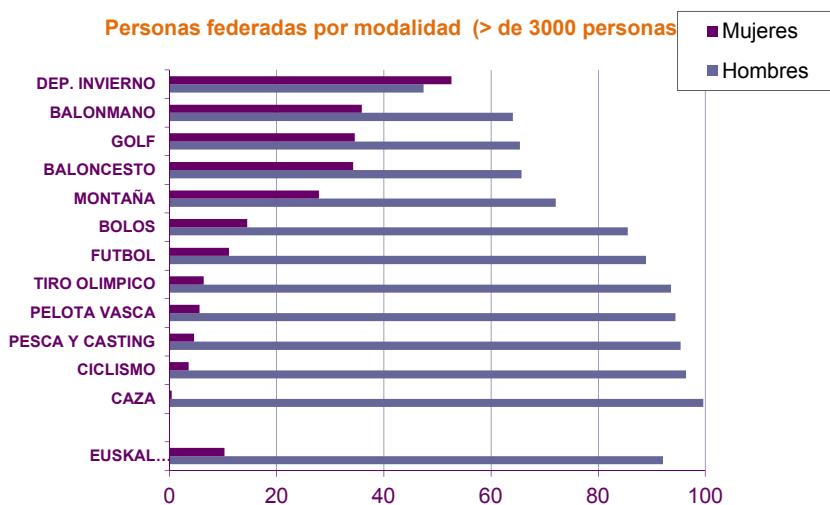
Las estadísticas muestran una tendencia al aumento progresivo desde 1995 de los abortos provocados. En este sentido, la tasa de IVEs en la CAE ha aumentado en los últimos años: de 2,6 en 1995 a 9,90 en 2011. Sin embargo, la CAE se sitúa entre las CCAA con una tasa menor de IVE con una tasa de 10,03 puntos. 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 2011 aducían riesgos para la salud física o psíquica de la embarazada.

### 3.3. RECURSOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

#### 3.3.1 PRACTICA DEPORTIVA



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



**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).

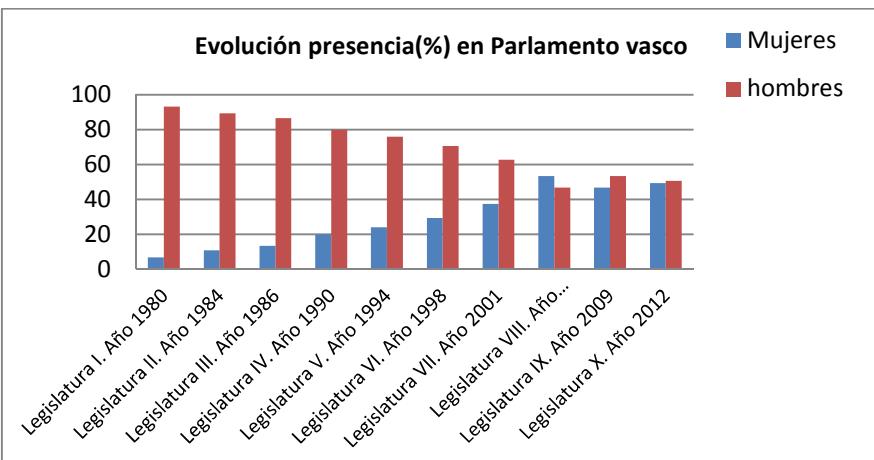
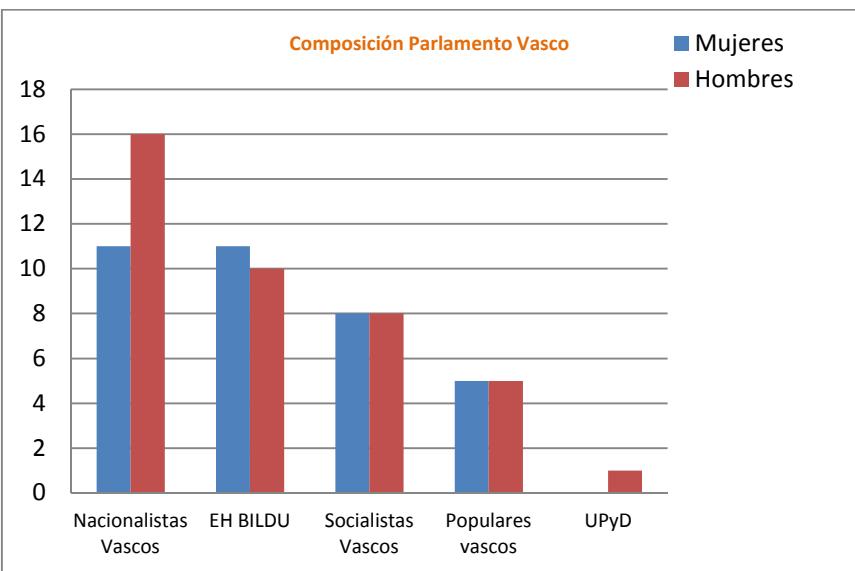
## 4. PARTICIPACIÓN SOCIPOLÍTICA E INFLUENCIA

### 4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

#### 4.2 PARTICIPACIÓN EN OTROS ÓRGANOS

### 4.1 PARTICIPACIÓN EN LAS INSTITUCIONES

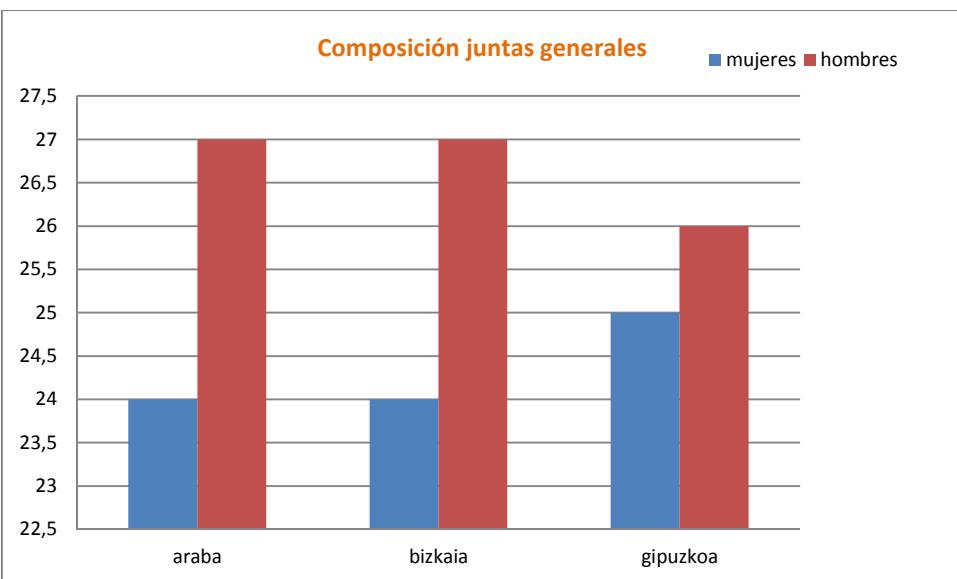
#### **4.1.1 COMPOSICIÓN DEL PARLAMENTO VASCO**



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.

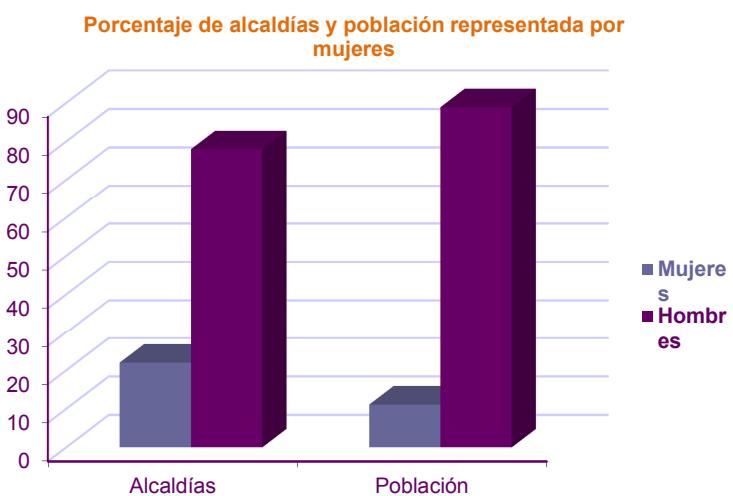
#### 4.1.2 COMPOSICIÓN JUNTAS GENERALES



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 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	
	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>
Lehendakaritza		1	2	2	8	10	7	3
Administración Pública y Justicia		1	1	3	4	8	3	3
Desarrollo Económico y Competitividad	1		2	2	5	8	2	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	10	13	3	3
Seguridad	1		1	2	4	6	4	1
Salud		1		1	5	2	2	1
Medio Ambiente y Política Territorial	1		1	2	4	2	1	4
<b>Total. Absoluto</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
<b>%</b>	44,44%	55,55 %	36,63%	63,33%	40,95 %	59,04%	42,22%	57,77%

4 consejeras y 4 consejeros más el lehendakari constituyen el Gobierno Vasco.

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 (63,33%) frente a 11 viceconsejeras.

Por departamentos, cabe destacar el de Hacienda y Finanzas donde tanto el consejero como todos los viceconsejeros son hombres, o el de Justicia y Administración 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.

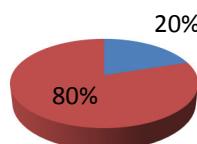
En lo que a direcciones se refiere indicar que se cumple el principio de igualdad aunque hay más directores que directoras, 59,04% de hombres frente 40,95% de mujeres. El único departamento que tiene una sobrerepresentación de mujeres en sus direcciones es el de Medio Ambiente y Política Territorial donde las directoras 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 secretarias 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**

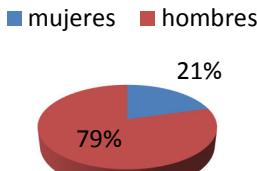


**presidencia Entidades financieras**



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**



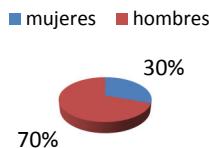
**presidencia empresas IBEX**



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%.

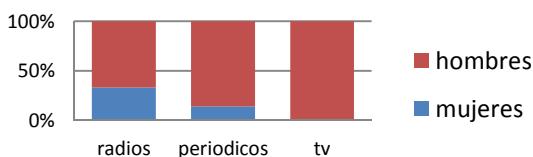
#### **4.2.2 OTROS**

**comités ejecutivos de sindicatos**

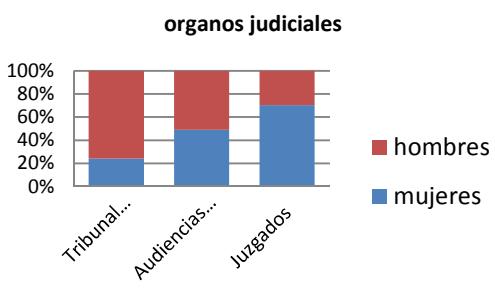


Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, tan solo uno tiene una mujer como Secretaria General y cuenta con más mujeres que hombres en su comité ejecutivo. El resto de sindicatos tienen como secretario general a un hombre y en sus comités ejecutivos la tasa de mujeres no alcanza el 37%.

**Cargos de dirección en medios de comunicación**



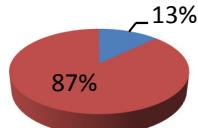
Al analizar el poder de decisión que detentan las mujeres en los medios de comunicación vemos que los resultados describen un escenario muy masculinizado. Solamente una emisora de radio es dirigida por una mujer, todas las cadenas de televisión consideradas tienen al frente a hombres con la excepción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



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



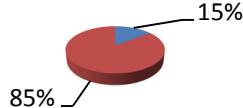
De los 108 colegios existentes tan solo el 14,81% están encabezados por mujeres, destacando el caso del Bizkaia donde las mujeres tan solo representan el 10,41% del total.

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

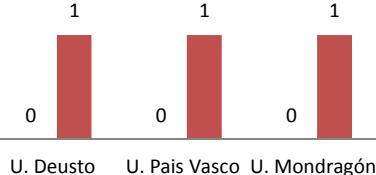


El porcentaje de hombres en órganos deportivos es sustancialmente superior (80%) frente al de mujeres (20%).

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

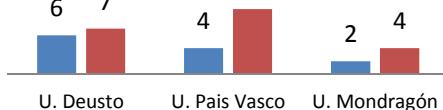
**Rectorados Universidades vascas**

■ mujeres ■ Hombres



**Sec.Grales y Consejo dirección  
Universidades Vascas**

■ mujeres ■ Hombres

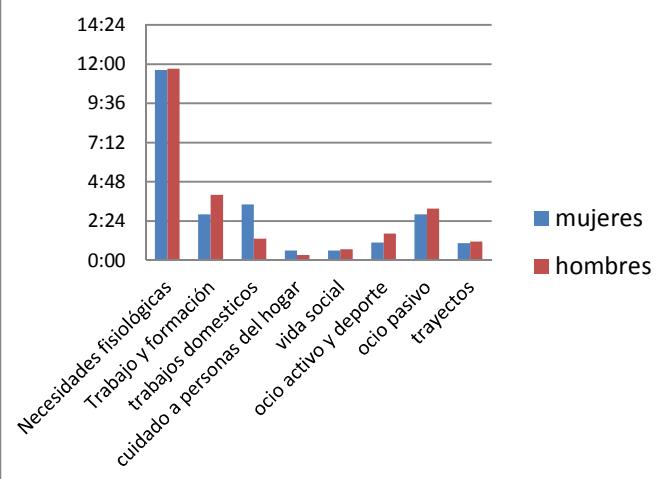


Las tres Universidades que conforman el sistema Universitario del País Vasco, Universidad de Deusto, Universidad de Mondragón y Universidad del País Vasco, están dirigidas por hombres. La representación de las mujeres en los consejos de dirección es paritaria en la Universidad de Deusto, un tercio en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

## 5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### 5.1. USO DEL TIEMPO

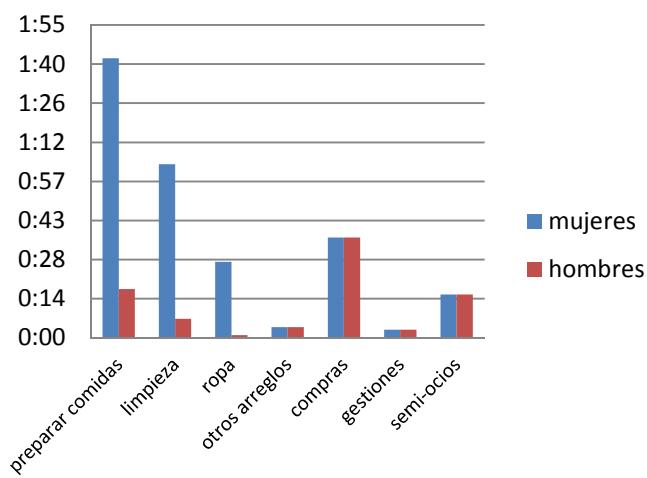
**Tiempo medio social de actividades, (en horas/min)**



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**

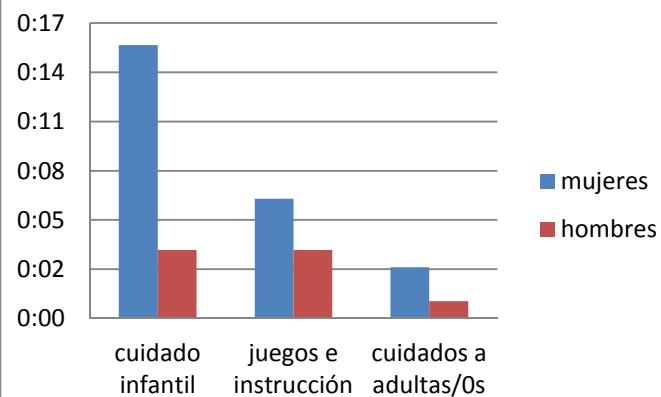


Destaca la distancia de género en el tiempo que unas y otros dedican a la preparación de las comidas (56 minutos), la limpieza (39 minutos) y la ropa (20 minutos), es decir, en las tareas más cotidianas. La única tarea en la que los vascos invierten más tiempo que las vascas (1 minuto) son las gestiones, 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

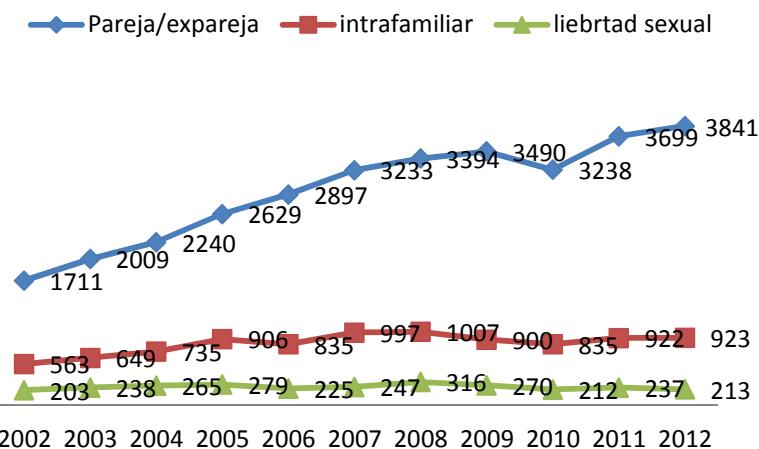
Tiempo medio social destinado al cuidado a personas del hogar



En los últimos 15 años las mujeres no solo no han reducido su dedicación al cuidado de niños y niñas, sino que la han 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



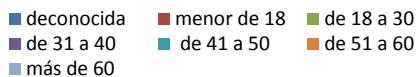
Durante 2012, se registraron 4.997 victimizaciones por violencia de género, 139 más que durante 2011 y 712 más que durante 2010.

El mayor número de victimizaciones contabilizadas se refiere a la violencia ejercida por la pareja o expareja.

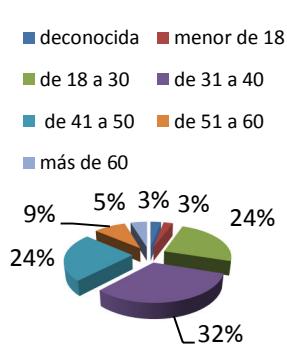
En el 2011, el 12,5% de las mujeres afirma haber sido víctima de violencia machista de algún tipo al menos alguna vez y el 2% sostiene padecerla en el momento de realización de la encuesta. Un 7,5% de mujeres manifiesta haber sufrido violencia ejercida por parte de la pareja y expareja, mientras un 1% 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.

Por otro lado, en torno al 18% de mujeres en 2011 afirma que ha vivido al menos una de las situaciones planteadas como violencia deducida o técnica de manera frecuente o a veces en el último

#### edad de la víctima

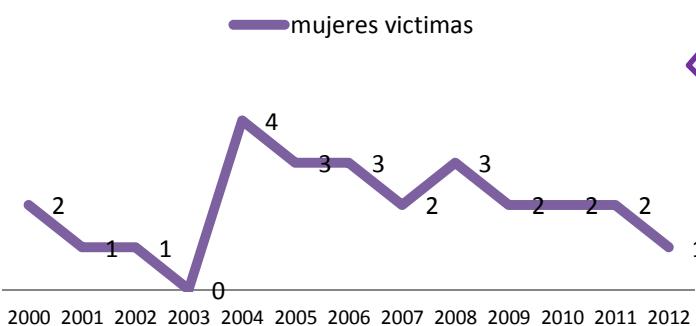


#### edad de los agresores



El grupo de edad mayoritario entre las víctimas es el de mujeres entre 31 y 40 años. Un 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



Como consecuencias de La Violencia Contra las Mujeres, entre 2004 y 2013, 32 fueron asesinadas por violencia de género en Euskadi, 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 expareja. Euskadi presenta una tasa de mujeres muertas de 2,2 durante 2012 (frente al 2,5 del estado).

### **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 sobrerepresentación de las mujeres supone el 81,20%.

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

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

Personal docente por colectivos y sexo.

Niveles que imparten	Mujeres		Hombres		Total
	Abs	%	Abs	%	
<b>TOTAL</b>	<b>26.617</b>	<b>72,89</b>	<b>9.899</b>	<b>27,11</b>	<b>36.516</b>
Educación-infantil primaria	15.717	85,50	2.666	14,50	18.383
Educación secundaria	9.356	59,14	6.463	40,86	15.819
Educación de personas adultas	505	69,85	218	30,15	723
Sin función docente	1.039	65,30	512	34,70	1.591

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Funcionariado y personal estatutario no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

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

Personal laboral no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

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

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

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

## 4 ERTZAINTZA.

### **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
<b>Escala superior</b>										
Escala ejecutiva			127	5					127	5
Escala de subinspección					395	41			395	41
Escala básica							6.552	820	6.552	827
<b>TOTAL</b>		127	5	395	41	6.552	820	7074	866	

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

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

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

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

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

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

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

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

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

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

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

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

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

## 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.

La siguiente tabla recoge la formación aportada por cada departamento en lo que a formación en igualdad se refiere. Estos datos corresponden a la formación del personal de los departamentos del Gobierno Vasco, no incluye los organismos autónomos ni las sociedades públicas ni entes, ni otros colectivos como el de personal docente, de la administración de justicia o de instituciones sanitarias

<b>Formación por departamento 2013</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>	<b>Importe</b>
Lehendakaritza	49	34	5.386,8
Administración Pública y Justicia	8	1	1.825
Desarrollo Económico y Competitividad	6	2	2506
Empleo y Políticas Sociales	5	4	1596
Hacienda y Finanzas	10		1700
Educación, Política Lingüística y Cultura	10	4	2558
Seguridad	1	1	310
Salud	3		510
Medio Ambiente y Política Territorial	12	6	3.316
<b>total</b>	<b>104</b>	<b>52</b>	<b>19.707,80</b>

Especial mención merece Lehendakaritza que ha organizado durante 2013 una serie de jornadas formativa en materia básica de igualdad dirigida a todo el personal, incluido altos cargos. Ha estas jornadas ha asistido prácticamente el total del personal del departamento.

En lo que se refiere a la participación por sexos se refiere, un año más se aprecia que los hombres participan en menor grado en la formación en igualdad. En dos departamentos, Hacienda y Finanzas y Salud, no ha habido ningún hombre que se ha formado en igualdad durante 2013. Y en el resto la representación es mínima, a excepción de Lehendakaritza en el que ha participado casi la totalidad de la plantilla.

## **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 extractar el coste económico de las acciones realizadas en la consecución de dichos objetivos. Para ello se han analizado las memorias presupuestarias que en definitiva suponen la base documental de los presupuestos y que reflejan los objetivos de cada departamento en la implementación de sus políticas públicas. Únicamente se han incluido aquellos programas que contienen acciones destinadas a promover la igualdad y eliminar o reducir posibles desigualdades entre mujeres y hombres, así como la partida presupuestaria destinada a la consecución de dichas acciones.

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. Formación ya realizada y ejecutada presupuestariamente en el ejercicio 2013.

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.

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

<b>GRUPO 1: Programas cuyo único objetivo es el eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y/o promover la igualdad.</b>			
Departamento	Crédito 2013	Crédito 2014	Crédito 2015
Lehendakaritza (Emakunde)	6.073.000 €	5.233.997 €	5.776.000 €
<b>TOTAL GRUPO 1</b>	<b>6.073.000 €</b>	<b>5.233.997 €</b>	<b>5.776.000 €</b>

El presupuesto destinado a Emakunde se ha visto incrementado en la cantidad de 542.003 euros, lo que supone un 10,35% más respecto al ejercicio anterior. Porcentaje a tener en cuenta pues el presupuesto total de Lehendakaritza ha aumentado en un 3,69% respecto al año 2014. El presupuesto asignado a Emakunde supone un 5,4% del total del departamento.

Esto parece indicar que no solo se va a garantizar el mantenimiento de las políticas de igualdad impulsadas y coordinadas desde el instituto, sino que con todas probabilidad van a verse fortalecidas. Además Emakunde recoge en su planificación la creación de nuevos puestos de trabajo y de nuevos servicios o áreas dentro de la organización.

No se dispone de datos que permitan conocer si ha habido algún programa o política concreta que haya sido transferida desde algún departamento a Emakunde y que justificaría por un lado este aumento del 10% en el presupuesto de Emakunde y la reducción considerable del presupuesto en materia de igualdad de alguno de los departamentos.

**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	Crédito 2015
Lehendakaritza	106.320,51	107.140,24	108.285,11
Administración Pública y Justicia	55.000	55.000	55.221,17
Desarrollo Económico y Competitividad	57.429,38	57.429,38	58.737,94
Empleo y Políticas Sociales	55.188,00	52.979,26	110.915,67
Hacienda y Finanzas	53.396,00	53.396	55.376
Educación, Política Lingüística y Cultura	110.310,42	110.310,42	110.310,42
Seguridad			56.032,29
Salud	59.000,00	54.000	54.000
Medio Ambiente y Política Territorial	105.870,73	56.631,68	56.631,68
<b>TOTAL GRUPO 2</b>	<b>602.515,04</b>	<b>546.886,98</b>	<b>665.510,28</b>

Todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con una unidad de igualdad unipersonal a excepción del departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura cuya unidad cuenta con dos técnicas de igualdad. Además los departamentos de Lehendakaritza y Empleo y Asuntos Sociales cuentan también con unidades de igualdad en la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y el Organismo Autónomo LANBIDE respectivamente.

Por otra parte, no se ha creado ninguna unidad o equivalente 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 cuentan con un presupuesto de 665.510,28 euros, cantidad que corresponde al salario de las técnicas de igualdad en el desarrollo de sus funciones. Tanto Lehendakaritza como el Departamento de Salud cuentan un año más con partida presupuestaria asignada a la unidad, 5.000 euros en ambos casos. A estos dos departamentos hay que añadir los de Educación, Política Lingüística y Cultura y Desarrollo Económico y Competitividad, que para 2015 han asignado cada una de ellas la cantidad de 6.000 euros. No obstante, estas cantidades se computan en el grupo 3 para diferenciar entre el salario del personal y otro tipo de medidas o acciones positivas.

**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.**

<b>GRUPO 3: Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>				
Departamento	<b>Crédito 2013</b>	<b>Crédito 2014</b>	<b>Crédito 2015</b>	
Lehendakaritza	123.636,80	5.000	152.000	
Administración Pública y Justicia	1.640.000	1.111.210	1.111.210	
Desarrollo Económico y Competitividad	0	340.000	6.000	
Empleo y Políticas Sociales	0	1.568.618	1.381.527	
Hacienda y Finanzas	0	0	0	
Educación, Política Lingüística y Cultura	33.638,73	369.054,43	460.038,73	
Seguridad	149.540	74.770	25.000	
Salud	10.000	15.000	15.000	
Medio Ambiente y Política Territorial	0	423.000	673.000	
<b>TOTAL GRUPO 3</b>	<b>1.903.604,23€</b>	<b>3.906.652€</b>	<b>3.823.775,73</b>	

El importe total de este grupo asciende a la cantidad de 3.823.776 € lo que supone 82.876 euros menos respecto al ejercicio anterior. También hay que tener en cuenta que los datos recogidos en esta tabla para Lehendakaritza y Empleo y Asuntos Sociales incluyen también los presupuestos de la Agencia Vasca de Cooperación y de Lanbide. Siendo el departamento de Hacienda y Finanzas el único departamento que no tiene cantidad presupuestada en este grupo.

Son ya cuatro departamentos, Educación, Política Lingüística y Cultura, Salud, Desarrollo Económico y Competitividad y Lehendakaritza, (además de Lanbide y la Agencia de Cooperación) las que cuentan con un presupuesto específico asignado a la propia unidad de igualdad, al margen del Capítulo I.

El departamento de Empleo y Políticas Sociales destina 525.418 euros menos que el año anterior a prestar servicios a las víctimas de violencia de género, lo que hace indicar que afectará negativamente al trabajo a realizar en intervención en materia de violencia. Cabe destacar las dos plazas creadas en este departamento, una de técnica de igualdad y otra de asesora jurídica, con dedicación plena en el ámbito de violencia. No han sido incluidas en el

grupo 2 (a pesar de pertenecer al Capítulo I) porque no realizan las funciones asignadas a las unidades de igualdad sino al ámbito específico de violencia contra las mujeres.

El departamento de Medio Ambiente y Política Territorial refleja una partida presupuestaria de 400.000 euros al proyecto de la lonja de Ondarroa. Esta misma cantidad se recogía en los Presupuestos 2014 y 2013 aunque se ha confirmado que no se llegaron a realizar las obras durante dichos ejercicios.

El Departamento de Administración Pública y Justicia asigna una partida de 1.111.210 euros a actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales, en el marco del convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía respecto a la asistencia jurídica y turno de oficio para víctimas de violencia.

**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	Crédito 2015
Lehendakaritza	146.778,62	146.778,62	228.413,50
Administración Pública y Justicia	80.000	266.126,5	1.234.751,4
Desarrollo Económico y Competitividad	20.328	0	0
Empleo y Políticas Sociales	709.285	17.495.786 <sup>2</sup>	145.530
Hacienda y Finanzas	0	250	250
Educación, Política Lingüística y Cultura	60.134,48	88.850,71	553.992,71
Seguridad		0	4.000
Salud	2.166.074,04	309.460,05	25.000
Medio Ambiente y Política Territorial	111.000	470.000	58.177,9
<b>TOTAL GRUPO 4</b>	<b>3.273.274,14</b>	<b>18.777.101,88</b>	<b>2.250.115,51</b>

<sup>2</sup> 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.

El importe total asciende a la cantidad de 2.249.865,51 €, lo que supone 16.527.236,37 euros menos que el ejercicio anterior. Esta diferencia coincide prácticamente con las ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral materializadas en las excedencias y reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas que gestiona el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Si bien el año pasado se consideraron estas medidas pertinentes para su análisis, la aprobación del VI Plan de Igualdad y el enfoque<sup>3</sup> que éste hace sobre la conciliación nos llevan a excluirlas del análisis para este ejercicio, siempre y cuando no supongan actuaciones que promuevan una conciliación corresponsable.

Por otro lado se valora positivamente el aumento de presupuesto del Departamento de Administración Pública y Justicia respecto al año pasado en la cantidad de 1 millón de euros correspondiente a actuaciones de los programas de reeducación de maltratadores y los puntos de encuentro por derivación familiar que proceden de los juzgados de violencia contra las mujeres.

---

<sup>3</sup> Todas las actuaciones que incorpora este Plan parten del reconocimiento al esfuerzo que han realizado las diferentes administraciones por promover servicios públicos para favorecer las funciones de cuidado (plazas en escuelas públicas para menores de 3 años, sistema de atención a la dependencia, ayudas a familias para el cuidado de hijas e hijos, etc.), así como otros apoyos dirigidos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Sin corresponsabilidad, en lo que a la conciliación y al cuidado se refiere, y si se sigue dando continuidad a las iniciativas que se han puesto en marcha, se seguirá quedando sin resolver una cuestión que afecta, directa o indirectamente, todas las personas y a la sociedad en su conjunto.

OTROS DATOS DE INTERES:

PRESUPUESTO POR DEPARTAMENTO en euros	2015	%	Diferencia 2015/2014(%)	2014	%	Diferencia 2014/2013	%	2013	%	2012	Diferencia 2013/2012
Lehendakaritza	106.475.000	1,13	3,69	102.553.918	1,12%	7,17%	95.688.000	1,10%	151.020.000	-36,6	
Administración Pública y Justicia	225.117.000	2,39	1,76	220.173.634	2,40%	3,39%	212.953.000	2,46%	231.249.000	-7,9	
Desarrollo Económico y Competitividad	423.680.000	4,52	3,04	410.819.817	4,48%	3,66%	396.312.000	4,57%	531.381.000	-25,4	
Empleo y Políticas Sociales	1.067.875.000	11,38	7,37	989.120.210	10,80%	24,25%	796.024.000	9,19%	1.074.010.000	-25,9	
Hacienda y Finanzas	97.643.000	1,04	-0,05	97.706.225	1,06%	5,17%	92.898.000	1,07%	105.980.000	-12,3	
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.788.621.000	29,72	2,18	2.727.866.330	29,78%	3,7%	2.630.443.000	30,35%	2.925.028.000	-10,1	
Seguridad	666.295.000	6,58	1,47	607.918.522	6,63%	4,3%	582.849.000	6,73%	653.934.000	-10,9	
Salud	3.390.458.000	36,14	1,14	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	666.295.000	7,10	2,10	651.755.254	7,11	9,69%	594.157.000	6,86%	739.566.000	-19,7	
<b>Total</b>	<b>9.432.459.000</b>			<b>9.159.555.269</b>	<b>100%</b>		<b>8.666.530.000</b>	<b>100%</b>	<b>9.820.729.000</b>		

Las haciendas vascas esperan recaudar el próximo ejercicio un total de 13.080.113.032 euros por impuestos, un 5,5% superior al año anterior, mientras que la previsión al cierre para 2014 asciende a la cantidad de 12.402.103.000 euros.

Eso se traduce en que el gasto de los departamentos durante 2015 no experimentará recortes aunque como se aprecia en la tabla de referencia no todos los departamentos ven incrementados su presupuesto en la misma proporción. De hecho, Hacienda y Finanzas es el único departamento que ve disminuido su presupuesto respecto al 2014, en un 0,05%. Por el contrario el departamento de Empleo y Políticas Sociales aumenta su presupuesto en 7,37%. Aunque como se verá más adelante, el presupuesto destinado a políticas de igualdad no aumenta en la misma proporción en lo que lo hacen los presupuestos totales, en especial en determinados departamentos.

<b>PRESUPUESTO DE IGUALDAD EN RELACIÓN AL PRESUPUESTO DEPARTAMENTAL</b>			
Departamento	Presupuesto departamento	Presupuesto Igualdad Grupo1,2,3,4	% respecto al presupuesto departamento
Lehendakaritza	106.475.000	6.264.698,61	5,88357653
Administración Pública y Justicia	225.117.000	2.351.482,57	1,04922237
Desarrollo Económico y Competitividad	423.680.000	64.737,94	0,01527991
Empleo y Políticas Sociales	1.067.875.000	1.637.972,67	0,15338616
Hacienda y Finanzas	97.643.000	55.376	0,05670485
Educación, Política Lingüística y Cultura	2.788.621.000	1.124.341,86	0,04031891
Seguridad	666.295.000	85.032,29	0,01378127
Salud	3.390.458.000	94.000	0,00277249
Medio Ambiente y Política Territorial	666.295.000	787.809,58	0,11833157
<b>TOTAL</b>	<b>9.432.459.000</b>	<b>12.46.5451,52</b>	<b>0,13%</b>

Del total del presupuesto de todos los departamentos tan solo el 0,13% se destina a igualdad, un 0,18% menos que el año anterior que destinó un 0,31%. Esta cantidad se reduce al 0,07% si excluimos el presupuesto de Emakunde. Esto indica que, con carácter general, el peso de las políticas de igualdad en los departamentos ha disminuido. A diferencia de Emakunde que, como se ha indicado anteriormente, ha aumentado su presupuesto en un 10%.

Se desconoce, si ha habido algún programa o actuación específica que haya sido transferida de algún departamento a Emakunde y que pudiera justificar estas reducciones.

El departamento que menos cantidad destina a las políticas de igualdad, en relación al presupuesto total del departamento es Salud, con un 0,001%. Por el contrario es Administración Pública y Justicia quien más aporta en proporción, un 1,04%. Sin embargo hay que tener en cuenta que solo se ha tenido en cuenta para este análisis aquellas actuaciones con partidas presupuestarias específicas, y no las estimaciones, que cada departamento ha aportado a Hacienda y que, como ya es sabido, a lo largo de la ejecución presupuestaria se dedican más recursos que los indicados en las memorias.

<b>PRESUPUESTO DE IGUALDAD EN RELACIÓN AL AÑO ANTERIOR</b>			
Departamento	Presupuesto 2014. GRUPO 1,2,2,4	Presupuesto 2015. GRUPO 1,2,2,4	Diferencia 2014/2015
Lehendakaritza	5.492.909	6.264.698,61	771.790
Administración Pública y Justicia	1.432.336	2.351.482,57	919.147
Desarrollo Económico y Competitividad	397.429	64.737,94	-332.691
Empleo y Políticas Sociales	2.305.473 <sup>4</sup>	1.637.972,67	-667.500
Hacienda y Finanzas	53.396	55.526	2.130
Educación, Política Lingüística y Cultura	568.215	1.124.341,86	556.127
Seguridad	74.770	85.032,29	10.262
Salud	378.460	94.000	-284.460
Medio Ambiente y Política Territorial	949.631	787.809,58	-161.821
<b>TOTAL</b>	<b>9.347.146</b>	<b>12.46.5451,52</b>	

Si en el cuadro anterior (presupuesto de igualdad en relación al presupuesto departamental) vemos que a nivel general las políticas de igualdad no se han visto incrementadas en la misma proporciones en que lo han hecho los presupuestos totales, en este se puede comprobar el incremento o disminución de cada uno de los departamentos en relación a lo presupuestado del año anterior, es decir el aumento o disminución de la partida destinada a las políticas de igualdad de cada departamento en relación con el año 2014.

Así las cosas vemos que Lehendakaritza (debido al presupuesto de Emakunde), Administración Pública y Justicia y Educación, son los departamentos cuyo incremento ha sido más considerable.

Por el contrario, Desarrollo Económico y Competitividad y Empleo y Políticas Sociales han experimentado una reducción considerable en lo relativo a las políticas de igualdad respecto al año 2014.

No se dispone de datos que permitan conocer las causas de estas reducciones.

<sup>4</sup> En esta cantidad no se ha tenido en cuenta los 16.811.910 euros de la conciliación de 2014 fin de facilitar la comparativa con el ejercicio 2015.

## 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. La discriminación explícita se manifiesta de manera más palpable en los impuestos directos que recaen sobre las personas físicas. Por ejemplo en la declaración conjunta mediante asignación de desgravaciones fiscales en relación al cónyuge.

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 y es más difícil de identificar pues para ello es preciso observar las diferentes maneras en que el sistema tributario afecta a hombres y mujeres. Por ejemplo, en la declaración conjunta la progresividad de los tipos impositivos marginales y de los segundos perceptores de renta. O en la declaración individual la asignación de desgravaciones fiscales.

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.

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

#### Impacto de los Impuestos Indirectos

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

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

Cuando una mujer sale a trabajar fuera de casa y gana su propio salario, el matrimonio podrá tributar separada o conjuntamente. Si lo hacen separadamente, el marido no se podrá restar el mínimo personal de la mujer, ya que ella debe restárselo de su propio salario. Como el salario de ella suele ser menor, la correspondiente desgravación será también menor o incluso nula. Si tributan conjuntamente este efecto no se producirá, pero la mujer no se podrá beneficiar de otra desgravación existente en el IRPF: la 'desgravación por rendimientos del trabajo'. La razón es que esta última desgravación tiene un tope de rentas para el que, en declaración conjunta, se computan los salarios de ambos. Estos complicados mecanismos dan como resultado que una mujer casada pueda llegar a tributar, por un sueldo mínimo, hasta el 48% entre IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social. Es lo que se ha dado en llamar 'penalización por matrimonio'. (Maria Pazos, Sesgo de género en el impuesto sobre la renta)

La desgravación por tributación conjunta es pues un factor que contribuye a que las mujeres sigan siendo dependientes económicamente de sus maridos. Estas mujeres no acumulan cotizaciones ni experiencia laboral. Algunas personas suponen que, ya que el gasto en tributación conjunta no es equitativo, se mantendrá porque es rentable de alguna manera para la economía. Pero nada está más lejos de la realidad. Al contrario, 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 2015. 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.

## 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.

Dado ese carácter estructural comentado, y cara a disminuir o eliminar dichas desigualdades, la intervención de las políticas públicas debe tener un carácter transversal. Esta transversalidad significa que todas las políticas públicas deber incorporar la perspectiva de género<sup>5</sup> en todas sus actuaciones y no solo en determinadas políticas sociales.

A este respecto, el documento presupuestario que recoge las estrategias para las diferentes políticas públicas son las "directrices económicas", que son un documento cuya misión principal es la de presentar a los departamentos y centros gestores de gasto el contexto en el que se formulan los presupuestos y dar al mismo tiempo unas orientaciones claras en relación al contenido económico que se pretende otorgar a los mismos. De esta manera el Departamento de Hacienda y Finanzas procederá a asignar recursos a cada uno de los departamentos en base a las prioridades y actuaciones en Políticas Públicas recogidas en las estas directrices<sup>6</sup>.

Pues bien, las directrices económicas para el 2015 hacen mención a diferentes políticas transversales (medioambientales, de salud, euskara, etc.) pero no menciona sin embargo las políticas de igualdad ni la necesidad de su transversalización<sup>7</sup>. Llama la atención que, tal y como se recoge en el "Programa de Gobierno 2012-2016", siendo una de las prioridades de este

<sup>5</sup> A efectos de la Ley 4/2005, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación

<sup>6</sup> Las principales directrices se pueden consultar en el apartado 1.1. de este informe: Escenario Económico y prioridades de Gobierno.

<sup>7</sup> Si recogen, por el contrario, la implementación de una política educativa que contribuya a garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral del alumnado para la consecución de una sociedad más justa y el fomento de medidas que faciliten la conciliación.

gobierno la de situar a Euskadi a la cabeza de los países del mundo en el Índice de Igualdad de Género, no se haya mantenido esta coherencia a la hora de elaborar las directrices económicas.

## **EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO<sup>8</sup>**

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

La presencia de mujeres y hombres en el proyecto se corresponde con toda la ciudadanía vasca (51% de mujeres y 49% de hombres), y el sector abarca todos los ámbitos, Educación, Sanidad, Cultura, etc. Sin embargo, la situación de mujeres y hombres en la CAPV sigue situando a las mujeres en una posición de desigualdad con respecto a los hombres en todos los ámbitos, tal y como se observa en el diagnóstico.

Aunque 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, si se prevé que a largo plazo tengan una incidencia real en la sociedad. Y es que tanto las políticas específicas de igualdad promovidas a través de estos presupuestos así como el impulso del mainstreaming contribuirán sin duda a promover la igualdad y avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria.

### **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 se indica que se realizaran actuaciones tendentes a

<sup>8</sup> Se procede a la cumplimentación de este apartado en cumplimiento de la Resolución 40/2012, de 21 de agosto.

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. Aunque no se especifica crédito presupuestario asignado a este tipo de acciones, éstas se recogen en las memorias del Organismo Autónomo por lo que se entiende que se van a destinar recursos aunque no se hayan explicitado.

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 es 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.

Especial mención al programa del departamento de Administración Pública y Justicia que garantiza la aplicación de la ley de asistencia jurídica gratuita, con especial atención a la consolidación del servicio de asistencia jurídica y turno de oficio posibilitando el acceso de las victimas de violencia machista y/o agresiones sexuales a este recurso.

Relacionado también con el acceso a los recursos son los programas del departamento de Educación que financia tasas y derechos administrativos aplicadas al alumnado víctimas de violencia de género en las diferentes universidades de Euskadi.

Cabe destacar la actuación del Departamento de Empleo y Políticas Sociales que ha creado dos plazas de personal (una de carácter técnico y otro jurídico) con dedicación exclusiva y jornada completa a la gestión de servicios en el ámbito de la violencia de género, lo que va a significar una mejora en la atención a las víctimas así como en el acceso de estas al resto de los recursos.

Por último, la disposición adicional sexta del proyecto de ley de los presupuestos indica una reducción de la cuantía de las ayudas, subvenciones y prestaciones económicas de un 7% en especial las establecidas en la Ley 18/2008 para la Garantía de Ingreso y para la Inclusión social y en el Decreto 177/2010 sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Dado que el perfil de la persona beneficiaria de la RGI es una mujer, de 35 a 50 años, con hijos a su cargo y que la feminización de las medidas de conciliación es un hecho constatado, todo hace indicar que esta reducción va a tener un impacto adverso en la promoción de la igualdad.

**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?**

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 redunda 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 17.330.000 euros a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar aunque tan solo 30.000 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.

El departamento de Administración Pública y Justicia dedica recursos a programas de reeducación de maltratadores en delitos de violencia de género así como la formación al personal del Turno de Oficio para víctimas de violencia machista y/o agresiones sexuales, lo que redundará sin duda alguna en un mayor conocimiento por parte del colectivo de Justicia de las normas sociales que se atribuyen a mujeres y hombres.

También se considera que promueve la sensibilización y el conocimiento de las normas sociales los programas que el departamento de Empleo y Políticas Sociales orientados a la realización de actuaciones por la igualdad y de sensibilización sobre diversidad afectivo-sexual e identidad de género. Así como el fortalecimiento de la coordinación con los colectivos en los temas relacionados con políticas LGTB, aunque no se especifican las acciones positivas.

Destacar la formación con perspectiva de género a agentes y personal técnico especialista en el ámbito de la juventud a través de acciones formativas con perspectiva de género o específicas en materia de género promovido por la dirección de Juventud del Gobierno Vasco.

**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<sup>9</sup>**

¿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
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
<b>Si</b>	<p>incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo</p>	<p><b>Normas técnicas:</b>            "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><b>Directrices Económicas:</b>            "El Gobierno Vasco extenderá el Plan de Coeducación y prevención de la violencia de género a más centros escolares para erradicar comportamientos discriminatorios y fomentar una armónica convivencia. Colaborará con Lehendakaritza en el impulso del Plan de Paz y Convivencia en las aulas. Asimismo, se colaborará con la implementación de las directrices del Plan de Igualdad de Género"</p> <p>"Es necesario poner en marcha iniciativas que aseguren que cada alumno o alumna desarrolle al máximo todas sus potencialidades. Al mismo tiempo es necesario implementar una política educativa que contribuya a garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral del alumnado para la consecución de una sociedad más justa"</p> <p>"En 2015 se prestará especial atención a las políticas públicas que favorezcan la integración en el mercado de trabajo de la juventud y de los colectivos socialmente más desfavorecidos (personas con discapacidad, mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social y personas paradas de larga duración), así como al fomento de medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar"</p>
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	Si, con carácter general. En todo el texto

<sup>9</sup> Aunque en el texto del proyecto de la norma no recoge medida alguna tendentes a eliminar las desigualdades y promover la igualdad, tal y como se indica en el presente informe las memorias presupuestarias recogen, no siempre de forma explícita, los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres. Ver apartado 8.- ANEXO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR DEPARTAMENTO de este informe. Así como el análisis que se realiza en el punto 6 de este informe.

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

En la actualidad el Departamento de Hacienda y Finanzas se encuentra analizando el proceso más adecuado que permita abordar de manera integral unos presupuestos con enfoque de género.

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

**Anexo Lehendakaritza**

<b>GRUPO 1</b>	<b>Programas cuyo único objetivo es el eliminar desigualdades entre hombres y mujeres y/o mover la igualdad.</b>	Programa: 3221
		PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER
Responsable:	01. PRESIDENCIA/EMAKUNDE	
Objetivo:	POSIBILITAR O PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES..	
Acción 1:	Dotar al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal 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	5.776.000 €	

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa: 1121
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA/DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO	
Objetivo del Programa	IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo de 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 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 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 :	53.819,75 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1121
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	01. PRESIDENCIA. SECRETARIO GENERAL DE LA PRESIDENCIA/DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO	
Objetivo del Programa	IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo de igualdad	Ejecución de acciones contempladas dentro del Plan Departamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Total crédito presupuestario :	5.000,00	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 4621
		VICTIMAS 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.	600.000,00
Acción 2:	Convocatoria pública de subvenciones a ayuntamientos para actividades a favor de los DDHH y la convivencia.	300.000,00
Acción 3:	Convocatoria pública de subvenciones a organizaciones para actividades de recuperación de la memoria histórica.	105.000,00
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1 (fines igualdad)	60.000	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 2 (fines igualdad)	30.000	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 3 (fines igualdad)	10.500	
Total estimación:	100.500	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1311
		ACCION EXTERIOR
Responsable:	PRESIDENCIA / SECRETARÍA GENERAL DE ACCION EXTERIOR/ DIRECCION DE LA COMUNIDAD VASCA EN EL EXTERIOR	
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:	1. Subvenciones a los Centros Vascos-Euskal Etxeak para el año 2015: 1.1.1.- Gastos de funcionamiento de los Centros, así como la realización de programas anuales o actividades concretas sin ánimo de lucro (Capítulo IV) y priorizando los relativos a: • Juventud. • Mujer. • Imagen exterior y comunicación. • Recuperación de la memoria histórica.  1.1.2.- Gastos de infraestructura y equipamiento de los Centros (Capítulo VII), 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. • Introducción de tecnologías para el desarrollo de actividades de jóvenes y mujeres. 2. Prestaciones económicas a Centros Vascos para atender necesidades asistenciales y situaciones de extrema necesidad de personas pertenecientes a las colectividades vascas para el año 2015.	742.307,00€  30.000€  202.000€
Acción 2:	1.Organización VI Congreso Mundial: 1.1.1. Ponencias que traten la situación de las mujeres en las colectividades	90.000,00€
Acción 3:	1.Recopilación testimonios orales NABO + FEVA. North American Basque Organizations y Federación de Entidades Vascos Argentinas. Hay una actividad dirigida a recoger el testimonio oral de las personas pertenecientes a dichas organizaciones. En este sentido, se quiere hacer una especial recogida de información de la situación vivida por parte de las mujeres desde las propias mujeres	12.000,00€
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1.1.1.(fines igualdad)	9.526,00€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1.1.2.(fines igualdad)	6.084,64€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción nº 1.2. (fines igualdad)	101.802,86€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción 2 (fines de igualdad)	4.500,00€	
Estimación del crédito presupuestario de la acción 3 (fines de igualdad)	6.000,00€	
Total estimación:	127.913,50	

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

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1312
		AYUDAS A ENTIDADES DE COOPERACION PARA PROMOVER PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO
Responsable:	PRESIDENCIA/AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO/técnica de género y desarrollo	
Objetivo del Programa	Coordinar y dar seguimiento a la transversalización del enfoque de género en la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo	
Objetivo de igualdad	ELIMINAR LAS DEIGUALDADES DE GÉNERO QUE SE PRODUCEN EN TODOS LOS NIVELES DE FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN: ESTRATEGIAS, ESTRUCTURAS, SISTEMAS DE TRABAJO, POLÍTICAS, CULTURA ORGANIZACIONAL, ETC	
Acción 1:	Diagnóstico participativo de género	
Acción 2:	Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género	
Total crédito presupuestario		132.000

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 1312
		JORNADAS DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES
Responsable:	PRESIDENCIA/AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO/técnica de género y desarrollo	
Objetivo del Programa	PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo de igualdad	SENSIBILIZAR EN MATERIA DE IGUALDAD E IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
Acción 1:	Coorganizar junto con el Ayuntamiento de Bilbao (área de igualdad, cooperación y ciudadanía), contenidos, ponentes..	
Total crédito presupuestario		15.000

**Anexo Departamento de Administración Pública y Justicia**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 1211 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
	Responsable:	05-JUSTICIA Y ADM. PÚBLICA CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Objetivo del Programa	La Dirección de Gabinete presta al Consejero [...]. Además del seguimiento del programa del Consejero, vela por la adecuada coordinación entre las Viceconsejerías del Departamento, impulsa las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el departamento y canaliza [...]	
Objetivo de igualdad	IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO Y COLABORACIÓN CON DIRECCIONES Y ÁREAS PARA EJECUCIÓN LEY 4/2005 Y PLAN DE IGUALDAD DE X LEGISLATURA	
Acción 1:	Diseñar, elaborar e impulsar políticas y planes de igualdad (VI Plan y Plan 2013)	
Acción 2:	Proponer medidas y acciones, revisar, asesorar y evaluar normas, políticas y planes de igualdad.	
Acción 3:	Interlocución técnica y coordinación con órganos y unidades en materia de igualdad	
Crédito presupuestario UAI :		55.221,17 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412: JUSTICIA
	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 RDley 3/2013, de 22 de febrero, que amplia el número de personas potencialmente merecedoras del beneficio de la asistencia jurídica gratuita.	
Objetivo de igualdad	GARANTIZAR 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:	Actuaciones en materia de violencia doméstica y/o agresiones sexuales. a. Número anual de asistencias jurídicas con justicia gratuita concedida, en el marco del Convenio con el Consejo vasco de la Abogacía	1.111.210€
Total crédito presupuestario :		1.111.210 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412 JUSTICIA
	Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA
Objetivo del Programa	2. ASISTENCIA A ORGANOS JUDICIALES EN AMBITO JUSTICIA PENAL DE ADULTOS PARA GARANTIZAR, ADECUADAMENTE LOS DERECHOS DE LAS VICTIMAS Y POSIBILITAR EL INCREMENTO DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACION DE LIBERTAD	
Objetivo de igualdad	No se menciona, pero aproximadamente un 70% de las personas usuarias del SAV son víctimas de violencia de género y aproximadamente un 12% del presupuesto del SVGP se destinará al programa de reeducación de maltratadores	
Acción 1:	Atención y apoyo a las víctimas del delito. - servicio de asistencia a la víctima(SAV)	677.600,00€
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 género	729.600,00 €
Estimación acción 1 (70%)		474.320,00€

Estimación acción 2 (125%)	87.552,00 €
Estimación del crédito presupuestario	561.872,00 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412
		JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	ASEGURAR LA FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN DE LAS LETRADAS Y LETRADOS DE LOS TURNOS DE OFICIO ASIGNADOS A LOS EXPEDIENTES DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	
Objetivo de igualdad	No se menciona, pero se destina un 25% aproximadamente a subvencionar los cursos para el personal del Turno de Oficio para víctimas de violencia doméstica y/o agresiones sexuales	
Acción 1:	Sostenimiento de los programas formativos de los Colegios de Abogados de la CAE dirigidos a las letradas y letrados que atienden la Asistencia Jurídica Gratuita. a. Número anual de ayudas económicas.3. b. Número de acciones formativas realizadas.20. c. Porcentaje del Plan Formativo ejecutado.80.	40.000,00€
Estimación acción 1 (25%)		10.000,00€
Estimación del crédito presupuestario		10.000,00 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 1412
		JUSTICIA
Responsable:	DIRECTOR DE JUSTICIA	
Objetivo del Programa	PUNTOS DE ENCUENTRO FAMILIAR POR DERIVACIÓN JUDICIAL.	
Objetivo de igualdad	NO SE MENCIONA, pero en torno a un 43% de las familias atendidas procede de los juzgados de violencia contra las mujeres.	
Acción 1:	Garantizar la atención a todas las demandas judiciales de atención en los puntos de encuentro familiar por derivación judicial	1.541.580,00€
Estimación acción 1 (43%)		662.879,40
Crédito presupuestario sin identificar		

**Anexo Desarrollo Económico y Competitividad**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 7211 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
	Responsable: <b>DIRECCIÓN DE SERVICIOS</b>	
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento, a las sociedades públicas, ente y fundación públicas adscritas 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:	Elaboración, impulso, seguimiento y evaluación de la programación anual a favor de la igualdad.	
Acción 2:	. 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 3:	Ejercer la interlocución técnica y participar en todas las estructuras técnicas existentes en materia de igualdad a nivel de G.V. y otras	
Crédito presupuestario UAI previsto:		58.737,94 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 7211 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
	Responsable: <b>DIRECCION DE PESCA Y ACUICULTURA</b>	
Objetivo del Programa	Prestar apoyo a las Direcciones del Departamento, a las sociedades públicas, ente y fundación públicas adscritas al mismo para que puedan llevar a cabo sus objetivos.	
Objetivo de igualdad	Mejorar la implementación de la gobernanza en igualdad en el departamento.	
Acción 1:	Impulsar la adopción del enfoque de género en la actividad administrativa y favorecer la realización de acciones positivas.	6.000€
Total crédito presupuestario		6000€

## Anexo Empleo y Políticas Sociales

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 3111
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	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		56.681 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	PROMOVER SERVICIOS SOCIALES DE CALIDAD, EN AQUELLOS ÁMBITOS DE RESPONSABILIDAD DIRECTA DEL GOBIERNO VASCO	
Objetivo de igualdad	No se menciona. Pero se destina una dotación dirigida a Personal dedicado a la gestión de servicios en el ámbito de la violencia de género.	
Crédito presupuestario		118.327 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3123
		SERVICIOS SOCIALES
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS SOCIALES	
Objetivo del Programa	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:	Coordinación y gestión del Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SATEVI)	
Acción 2:	Gestión de las ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.	
Acción 3:	Acciones de asesoramiento a trabajadoras y trabajadores sociales en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género.	
Acción 4:	Acciones de coordinación con las y los trabajadores sociales y con los Departamentos del Gobierno Vasco que participan en la atención a mujeres víctimas de violencia de género. (En el marco de la gestión integrada).	
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 gestión integrada).	
Total crédito presupuestario :		1.043.200 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3122
		INMIGRACION
Responsable:	DIRECTOR DE POLITICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO	
Objetivo del Programa	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	Sensibilización, información y formación sobre la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género.	
Acción 1:	Jornada en el marco del foro para la igualdad de Emakunde	
Acción 2 :	Realización de actuaciones por la igualdad de trato y contra la discriminación por razón de origen, cultura, orientación afectivo-sexual e identidad de género	85.000 €
Acción 3:	Realización de programas de sensibilización sobre diversidad afectivo-sexual e identidad de género	100.000 €
Acción 4:	Profundizar con la labor de sensibilización apoyando todas aquellas iniciativas de instituciones y colectivos, que sean coherentes con los dictados de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.	
Acción 5:	Favorecer iniciativas de empoderamiento asociativo, dirigido a las mujeres inmigrantes.	
Total crédito presupuestario	185.000 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 3122
		INMIGRACION
Responsable:	DIRECTOR DE POLITICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO	
Objetivo del Programa	APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS LGTB, CON ORIENTACIÓN, ASESORÍA E INFORMACIÓN	
Objetivo de igualdad	No se menciona	
Acción 1:	Dar continuidad al servicio de asesoría y orientación a personas LGTB y sus familias, "BERDINDU", a través de las entidades sociales especializadas, incidiendo en la mejora del trabajo en red.	145.530 €
Acción 2:	Fortalecimiento de la coordinación con los colectivos en los temas relacionados con políticas LGTB.	
Total crédito presupuestario	145.530 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	<b>Programa 3124</b>
		POLITICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
Responsable:	DIRECTOR DE POLITICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO	
Objetivo del Programa	1. POLÍTICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO	
Objetivo de igualdad	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Acción 4:	Programa conciliación corresponsable.	30.000 €
Total crédito presupuestario :	30.000 €	

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa  LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción: <b>DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERAL (ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS)</b>		
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	Lanbide-Servicio vasco de Empleo desarrolla su actividad de conformidad con los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en sus actuaciones.  *De acuerdo con el Plan de igualdad, en Lanbide se impulsarán las políticas de igualdad.	
Acción 1:	Contratación de una Técnica de igualdad: Coste salarial y Seguridad social	
Crédito presupuestario sin identificar	54.234,67 €	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa  LANBIDE, SERVICIO VASCO DE EMPLEO
Responsable de la acción: <b>DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERAL (ÁREA DE GABINETE TÉCNICO)</b>		
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	Lanbide-Servicio vasco de Empleo desarrolla su actividad de conformidad con los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación en sus actuaciones.  *De acuerdo con el Plan de igualdad, en Lanbide se impulsarán las políticas de igualdad.	
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.	
Crédito presupuestario sin identificar	35.000€	

**Anexo Departamento de Hacienda y Finanzas**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 6110 ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO
Responsable:	DIRECTORA DE SERVICIOS	
Objetivo del Programa	<p>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.</p> <p>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.</p>	
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:	Impulso y asesoramiento en materia de inclusión de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento	
Acción 5:	Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad	55.376 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	
Responsable:	Dirección de Recursos humanos	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad	Fomento de la Igualdad en las empresas	
Acción 1:	Organización de una jornada en el Foro de Emakunde	250 €
Crédito presupuestario	250 €	

## Anexo Educación, Política Lingüística y Cultura

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4211: ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo de igualdad	Impulsa, coordina y colabora para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y hombres y el Plan para la igualdad aprobado por Gobierno Vasco.	
Acción 1:	1. Diseño del Documento Programático plurianual y anual de igualdad.	
Acción 2:	2. Coordinación e impulso, por un lado, y seguimiento y evaluación, por otro de la implantación del documento programático anual de igualdad.	
Acción 3:	3. Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal.	
Acción 4:	4. Coordinación interdepartamental e interinstitucional.	
Acción 5:	5. Coordinación y seguimiento del Plan Estratégico para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de género en el sistema educativo.	
Crédito presupuestario UAI :		54.778,50 €

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4211 ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo de igualdad	Impulsa, coordina y colabora para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y hombres y el Plan para la igualdad aprobado por Gobierno Vasco.	
Acción 1:	1. Diseño del Documento Programático plurianual y anual de igualdad.	
Acción 2:	2. Coordinación e impulso, por un lado, y seguimiento y evaluación, por otro de la implantación del documento programático anual de igualdad.	
Acción 3:	3. Asistencia y asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal.	
Acción 4:	4. Coordinación interdepartamental e interinstitucional.	
Crédito presupuestario Unidad Administrativa de Igualdad		55.531,92 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4211 ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo de igualdad	Promoción de medidas y acciones positivas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad en el Departamento.	
Acción 1:	Impulso de acciones para la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento.	4000€
Total crédito presupuestario :		4.000 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	PREST-GARA: Plan de formación dirigido a la Comunidad Educativa, contextualizado en el centro escolar y con impacto sobre el perfil de salida del alumnado.	
Objetivo de igualdad	Formación del profesorado para desarrollar el plan estratégico de la coeducación y la prevención de la violencia de género.	
Acción 1:	Acciones formativas dirigidas al profesorado en materia de igualdad	59.800 €
Acción 2:	Estrategias para vivir en convivencia: estrategias para vivir en igualdad dirigidas al profesorado	30.000 €
Total crédito presupuestario :		89.800 €
<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		EDUCACION INFANTIL Y EDUCACION PRIMARIA
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Plan director para la coeducación y la prevención de la violencia de genero	
Objetivo de igualdad	Plan director para la Coeducación y la Prevención de la violencia de genero	
Acción 1:	Impulsar proyectos de actuación en el ámbito de la coeducación y la prevención de la violencia de género a desarrollar en los cursos 2014-15 y 2015-16 .  - Proyectos dirigidos a centros públicos: -Proyectos dirigidos a centros concertados:	71.200 61.040
Acción 2:	Fomentar proyectos integrales que permitan abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género para los cursos 2014-15, 2015-16 y 2016-17.	Sin estimar
Total crédito presupuestario :		132.240 €
<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		EDUCACION SECUNDARIA Y FORMACION PROFESIONAL
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	
Objetivo del Programa	Plan director para la coeducación y la prevención de la violencia de genero	
Objetivo de igualdad	Plan director para la Coeducación y la Prevención de la violencia de genero	
Acción 1:	Impulsar proyectos de actuación en el ámbito de la coeducación y la prevención de la violencia de género a desarrollar en los cursos 2014-15 y 2015-16 .  - Proyectos dirigidos a centros públicos: -Proyectos dirigidos a centros concertados:	106.800 91.560
Acción 2:	Fomentar proyectos integrales que permitan abordar la coeducación y la prevención de la violencia de género para los cursos 2014-15, 2015-16 y 2016-17.	Sin estimar
Total crédito presupuestario :		198.360 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4223:
		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	Financiación de tasas y derechos administrativos aplicadas al alumnado	
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 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		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. €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4225:
		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 Unibertsitatea	
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. €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 4211
		ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DEL GABINETE	
Objetivo del Programa	Gestión del sistema retributivo de las condiciones laborales del sector docente y no docente público no universitario de la CAPV, gestión de los recursos humanos, en general, del Departamento.	
Objetivo de igualdad	Impulso de la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo.	
Acción 1:	Plaza de la una persona Responsable de Escuela Inclusiva (Diversidad y Género) en el Berritzegune Nagusia.	61.657,92 €
Acción 2:	Liberación de personal docente para desarrollar los proyectos de coeducación en los centros educativos públicos que se acogen a las convocatorias	473.542 €
Crédito presupuestario		535.199,92

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4511
		ESTRUCTURA Y APOYO
Responsable:	VICECONSEJERÍA Y ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
Objetivo del Programa	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo de igualdad	Promoción de medidas y acciones positivas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad en el Departamento.	
Acción 1:	Impulso de acciones para la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento.	2.000€
Total crédito presupuestario :		2.000 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 4512
		DIRECCIÓN DE DEPORTES
Responsable:	VICECONSEJERÍA DE CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTE	
Objetivo del Programa	Igualdad real y efectiva en el Deporte Vasco	
Objetivo de igualdad	Igualdad real y efectiva en el Deporte Vasco	
Acción 1:	1. Implementación del Plan para la Igualdad del Departamento.	
Acción 2	2. Participación en foros especializados en mujeres y deporte.	
Acción 3	3. Creación de material específico sobre mujeres y deporte y su difusión.	
Acción 4	4. Desarrollo del contrato suscrito con Euskaltel para aumentar la presencia de las mujeres deportistas en los medios.	
Total crédito presupuestario :	9.000 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 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"	2.200
Acción 2	Curso " Jóvenes, igualdad y actividad deportiva"	700
Acción 3	Curso "Noviazgo y violencia"	3.700€
Acción 4	Publicación de estudio cualitativo sobre "Noviazgo y Violencia"	5.000
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:	Integrado un MODULO DE FORMACIÓN en relación con la perspectiva de género en el marco de la formación para jóvenes cooperantes	500
Total crédito presupuestario :	12.100 €	

**Anexo Departamento de Seguridad**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 2211
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO 02-INTERIOR
Responsable:	Consejera y Viceconsejero de Administración y Servicios	
Objetivo del Programa	La Dirección de Régimen Jurídico, Servicios y Procesos Electorales, además de funciones de asesoramiento legal, es responsable de ejecutar la política normativa del Departamento, y redacta y tramita los proyectos de norma. Gestiona y organiza al personal funcionario, excepto personal de la Ertzaintza, acciones de formación, seguimiento de la normalización lingüística y coordinación de políticas de igualdad.	
Objetivo de igualdad	En lo que se refiere a las políticas de igualdad cuenta con la Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI), para impulsar actuaciones orientadas a cumplir la Ley 4/2005 e impulsar, en los sectores de intervención del Departamento, la igualdad de mujeres y hombres y proponer medidas para disminuir las desigualdades.	
Acción 1:	Impulso, apoyo, coordinación, planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones de igualdad de género del Departamento.	
Crédito presupuestario UAI :	56.032,29€	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa: 2221
		Tráfico
Responsable:	Directora de tráfico	
Objetivo del Programa	Estadística de tráfico y análisis de datos	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Estudio perspectiva de género	
Total crédito presupuestario :	25.000 €	

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 2231
		ATENCIÓN DE EMERGENCIAS
Responsable:	Director de Atención de Emergencias	
Objetivo del Programa	Desarrollo de campañas divulgativas	
Objetivo de igualdad		
Acción 1:	Homenaje a las mujeres voluntarias en la atención de emergencias, en el marco de la celebración del día del 112	
Crédito presupuestario	4.000 €	

**Anexo Departamento de Salud**

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4111
		ESTRUCTURA Y APOYO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD Y CONSUMO
Responsable:	DIRECCIÓN DE RÉGIMEN JURÍDICO, ECONÓMICO Y SERVICIOS GENERALES	
Objetivo del Programa		
Objetivo de igualdad		
Crédito presupuestario		54.000 €

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 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 de la CAPV	
Total crédito presupuestario :		5.000,00

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4113
		SALUD PÚBLICA
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA y ADICIONES	
Objetivo del Programa	Impulsar las acciones de vigilancia y formación en Violencia de Género	
Objetivo de igualdad		
Acción:	Formar en Violencia de Género a profesionales de la salud mediante una jornada	
Estimación del crédito presupuestario		10.000,00 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		ADICIONES
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y ADICIONES	
Objetivo del Programa	Coordinación intersectorial e intersistancial	
Objetivo de igualdad	En el VI Plan de adicciones, la perspectiva de género se contempla como una línea transversal a seguir	
Acción1 :	Evaluación de programas y del VI Plan de Adicciones	
Estimación del crédito presupuestario acción 1		19.000 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 4116
		ADICIONES
Responsable:	DIRECCIÓN DE SALUD PUBLICA Y DRODODEPENDENCIAS	
Objetivo del Programa	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
Objetivo de igualdad	Realización del estudios sobre género y adicciones	
Acción1 :	Observatorio Vasco de drogodependencias	0000,00 €
Estimación del crédito presupuestario acción 1		6.000,00 €

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

<b>GRUPO 2</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos está el de gestionar las políticas de igualdad; Unidad Administrativa de Igualdad</b>	Programa 4420  Estructura y apoyo del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Responsable:	Director de Servicios	
Objetivo del Programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Coordinación entre los distintos órganos del Departamento y de éstos con el resto del gobierno y, en su caso, <u>encauzamiento de las relaciones con el parlamento por el procedimiento establecido</u></li> </ul>	
Objetivo de igualdad	Impulso, apoyo y coordinación de actuaciones de igualdad de género.	
Acción 1:	Participación en grupos de trabajo: reuniones con el grupo de Trabajo Departamental (GTD) de Igualdad. (reuniones generales y bilaterales), con el grupo Técnico Interdepartamental y otros grupos de coordinación en materia de igualdad	
Acción 2:	Desarrollo del Plan de Igualdad del Departamento: Acciones previstas en el Plan de Igualdad del Departamento ejecutadas y cumplimentadas.	
Acción 3:	Realización de evaluación del Plan de Igualdad del Departamento.	
Acción 4:	Asesoramiento, circulares, organización de eventos, publicaciones, consultas.	
Crédito presupuestario UAI :	<b>56.631,68€</b>	

<b>GRUPO 3</b>	<b>Programas entre cuyos objetivos o acciones está el del promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres</b>	Programa 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:	Remodelación de la lonja de Bermeo, habrá un espacio dedicado a la reparación y mantenimiento de redes, al cual se puede imputar un presupuesto de 250.000,00€	250.000,00€
Acción 3:	EKP: Desarrollo de actuaciones de igualdad. Dentro de este, se encuentra el patrocinio Bandera de la Concha (modalidad femenina) tiene un coste de 15000€	23.000€
Total crédito presupuestario		673.000

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad,</b>	Programa 5131
----------------	--	---------------

	<b>contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	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- Desarrollar acciones de igualdad (sin identificar el gasto pues a priori no lo saben)	
Acción 2:	Eusko Trenbideak- Asesoría de igualdad.	15.684,00 €
Acción 3:	Formación en Igualdad (sin identificar el gasto)	35.730,00 €
Acción 4:	Eusko Trenbideak- Desarrollo acciones plan de igualdad. Las acciones que tienen presupuesto identificado (una estimación de gasto) son las acciones de realizar campañas de sensibilización y fomentar la participación de las mujeres en actividades deportivas, como la subvención Liga Euskotren a equipos de remeras o subvencionar la inscripción a la Lilathon a las trabajadoras de Euskotren	
Estimación del crédito presupuestario de la acción		51.414 €

<b>GRUPO 4</b>	<b>Programas en los que aunque NO aparece explícitamente entre sus objetivos o acciones, SI se detectan actuaciones o partidas específicas cuyo fin es el de promover la igualdad, contrarrestar discriminaciones y/o eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.</b>	Programa 5121
		Planificación y administración hidráulica
Responsable:	Viceconsejería de medio ambiente	
Objetivo del Programa	El objeto de la Agencia Vasca del Agua es llevar a cabo la política de agua en Euskadi desde una única organización participada por administraciones y personas usuarias	
Acción 1:	URA. Elaboración del plan de igualdad	6.763,90
Estimación del crédito presupuestario de la acción		6.763,90 €

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

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