



INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN

DEL GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY

DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE

LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

PARA EL AÑO 2016



1. Introducción.....	Pág. 3
a. Panorama económico y compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.....	Pág. 3
b. Marco normativo y descripción general del proyecto de norma.	Pág. 4
2. Presupuestos Públicos con enfoque de género (PEG).....	Pág. 8
a. Marco legal.....	Pág. 8
b. Marco conceptual.....	Pág. 9
c. Descripción de las actuaciones realizadas durante el 2015 dirigidas a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos. Pág.....	10
3. Situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.	Pág 13
4. Personal al servicio de la Administración Pública Vasca.....	Pág. 27
5. Análisis de los programas presupuestarios.....	Pág. 34
a. Pertinencia.	Pág. 34
b. Relevancia	Pág. 41.
6. Impacto de género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.....	Pág. 49
a. Políticas específicas a favor de la igualdad. Pág.	50
7. Anexo 1: Plantilla normas técnicas.....	Pág. 92

1. INTRODUCCIÓN.

a. Panorama económico y compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Los Presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2016 se presentan en un contexto económico esperanzador. Las previsiones apuntan hacia un crecimiento económico mundial que será ligeramente más elevado en 2016 que en 2014 y 2015.

En lo que se refiere a nuestro entorno más cercano, la actividad económica en la eurozona se verá favorecida por la puesta en práctica de una política monetaria más expansiva y por la reducción del precio del crudo. En este contexto, se prevé que la económica española crezca, en 2016, por encima de la media europea.

Aunque la situación del entorno ha mejorado, persisten algunas incertidumbres. Así, los países emergentes están creciendo por debajo de lo esperado, con algunas situaciones muy complejas, que podrían verse agravadas por la normalización monetaria norteamericana. La eurozona no está tampoco exenta de riesgos como los derivados de la crisis financiera griega, los bajos niveles de inflación de las economías avanzadas así como los riesgos geopolíticos persistentes.

Este contexto internacional nos lleva a un escenario macroeconómico de crecimiento para la economía vasca, aunque sujeto a riesgos a la baja. Se prevé un crecimiento del PIB del 2,5% en 2015 y 2016, con aumento del nivel de empleo del 1,6% en 2015 y del 1,7% en 2016 (empleo medido en términos de puestos de trabajo a tiempo completo en media anual).

Por otro lado, el marco regulatorio europeo en materia de estabilidad presupuestaria condiciona los presupuestos de todas las administraciones públicas en cuanto a la observancia de una triple exigencia en términos de déficit, de deuda pública y de regla de gasto. En el caso de Euskadi, la senda contemplada en el vigente acuerdo prevé un objetivo de déficit del 0,3% del PIB para 2016.



Con este panorama económico, el Gobierno Vasco considera de gran importancia el avance en materia de igualdad y mantiene el **compromiso de consolidar los logros alcanzados y de impulsar un nuevo avance en materia de igualdad**, renovando el objetivo de situar a Euskadi a la cabeza de los países del mundo en el índice de Igualdad de Género establecido por las Naciones Unidas.

En este sentido, los presupuestos públicos se presentan como el instrumento por excelencia para integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, ya que en ellos se establecen las prioridades y los valores sobre los que se asienta la política presupuestaria. Igualdad y presupuestos sensibles al género son parte de un mismo proceso, ya que permite por un lado reflejar que las políticas públicas no son neutras al género, y, por otro, dirigirlas a reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

El Departamento de Hacienda y Finanzas quiere hacer visible su compromiso con la igualdad y dar un salto cualitativo y avanzar hacia un modelo sostenible de presupuestos con enfoque de género. En este sentido y como garantía de su cumplimiento propondrá para su aprobación en Consejo de Gobierno el inicio de un proyecto que permita integrar la perspectiva de género en toda la actividad presupuestaria, en los términos en los que se indican en el presente informe.

b. Marco normativo y descripción general del proyecto de norma

A propuesta del consejero de Hacienda y Finanzas se emite el presente informe 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”

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

Otras normas relacionadas con el proyecto:

- 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.
- Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 1/2013, de 10 de octubre, de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ley 3/2015, de 18 de junio, de Vivienda.
- Ley 4/2015, de 25 de junio, para la prevención y corrección de la contaminación del suelo.
- Directrices económicas aprobadas por el Consejo de Gobierno (Acuerdo de 9 de junio de 2015) 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.

Si bien la norma establece que es el órgano promotor de la norma quien debe elaborar el informe de impacto de género, en este caso y dado el carácter transversal de este anteproyecto de ley, se ha considerado necesario que sea la unidad de igualdad del departamento de Hacienda y Finanzas desde donde se elabore y coordine este proceso, en estrecha colaboración con la Dirección de Presupuestos y el resto de los departamentos y organismos autónomos dependientes de ellos.

En este sentido, destacar que este informe es el producto del trabajo de muchas personas de esta administración, en especial de las técnicas de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco a las que el Departamento de Hacienda y Finanzas quiere, personalmente, mostrar el agradecimiento al esfuerzo realizado.

2. PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (PEG)

a. Marco Legal

<p>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p>	<p>Establece para las administraciones vascas la obligatoriedad de consignar asignaciones presupuestarias específicas para abordar las políticas de igualdad</p> <p>Artículo 14. Disposición general.</p> <p>“Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.”</p>
<p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE</p>	<p>Medida de Gobernanza G9</p> <p>Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - G9.1. Incrementar el número de administraciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad - G9.2 Incrementar el número de administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad - G9.3 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.
<p>Parlamento Europeo</p>	<p>En el ámbito internacional, tanto Naciones Unidas como el Parlamento Europeo han establecido recomendaciones y resoluciones dirigidas a promover un reparto de los recursos equitativo entre mujeres y hombres. Destaca la Resolución 2002/2198/INI de la Unión Europea que insta a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “presupuestos sensibles al género”</p> <p>En junio de 2015 el Parlamento Europeo emite una instrucción instando a la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de la política presupuestaria, a saber, en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.</p>
<p>Consejo Europeo</p>	<p>Durante la Presidencia del Consejo Europeo por parte de Bélgica en 2001, se estableció el año 2015 como fecha límite para la implementación de los presupuestos de género en todos los niveles administrativos de los Estados Miembros de la UE. Este acuerdo fue adoptado en Bruselas, en una Conferencia de Alto Nivel organizada por la OCDE y apoyada por el Consejo Nórdico y UNIFEM</p>

b. Marco conceptual

El enfoque más reciente para promover la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas es el **mainstreaming** de género, enfoque que asume que la integración de la perspectiva de género ha de ser una estrategia gradual, que se inserte en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones públicas en las diversas áreas de actuación y que implique a todos los niveles, agentes y actores involucrados a lo largo del mismo.

La implementación del mainstreaming supone que todas las políticas públicas se dirijan a disminuir las brechas de género en los diferentes ámbitos y evitar al mismo tiempo que se produzcan acciones que reproduzcan situaciones de discriminación de las mujeres.

En este sentido, el presupuesto se presenta como el instrumento idóneo para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, ya que su carácter horizontal asegura la transversalidad de este enfoque en todas las actuaciones, es decir, en la elaboración, ejecución y evaluación de todo el proceso presupuestario.

Es importante destacar que analizar unos presupuestos con enfoque de género no significa realizar un presupuesto separado para las mujeres y para los hombres, ni se trata de incrementar el gasto público, ni de analizar las políticas destinadas al impulso de la igualdad. Se trata, en definitiva, de hacerlos responsables con el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

En el caso de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País vasco, el presupuesto recoge tanto los objetivos de los departamentos y organismos autónomos como el destino del gasto público y el origen de los gastos. Así, el objetivo final de los PEG es construir en cada departamento una conciencia clara de que todo lo se hace, cada euro que se gasta, tiene un impacto sobre las mujeres y que ese impacto es frecuentemente diferente para las mujeres y para los hombres (Sharp, Rhonda y Broomhill, Ray 2002). De esta manera el principal objetivo de los PEG consiste en superar la “ceguera de género” presupuestaria, es decir, romper con la idea de que las políticas públicas son “neutras” al género. Esto supone el análisis de no solo las políticas dirigidas a promover la igualdad sino de toda la actuación política en su conjunto.

Otro de los objetivos de los PEG es impulsar la eficacia y eficiencia de la actuación pública así como su transparencia. Esto significa que la actuación pública debe tener una proyección social en términos de devolución a la sociedad del trabajo realizado por la administración de la información sobre lo que se está haciendo con sus recursos, a quién están beneficiando y de quién se están olvidando.

Por último, al realizar todo este análisis sería conveniente revisar y reordenar los presupuestos y las políticas públicas de manera que se reestructuren aquellas partidas y actuaciones que afecten negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad.

c. Descripción de las actuaciones realizadas durante el 2015 dirigidas a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

El estudio y análisis de los informes de impacto de género que sobre los anteproyectos de ley de los presupuestos se han venido realizando en los últimos años, así como la experiencia adquirida en sus procesos de elaboración nos ha permitido detectar ciertas carencias y necesidades de mejora que han permitido la reformulación del enfoque y del análisis que hasta la fecha se venía realizando.

Así las cosas, el presente informe supone un punto de inflexión en el análisis que hasta la fecha se realizaba sobre los presupuestos y supone el comienzo de una nueva etapa en la implementación del *mainstreaming* en el proceso presupuestario.

A tales efectos, y como parte del proceso integral puesto en marcha para integrar la perspectiva de género en toda la actividad presupuestaria se describen las principales actuaciones realizadas hasta la fecha:

1. Tal y como se ha mencionado en la introducción del presente informe, con el objeto de dotar de voluntad política y, de alguna manera, blindar un proceso de esta envergadura y garantizar su cumplimiento, se cuenta con una propuesta de acuerdo de Consejo de Gobierno que dará inicio a un proceso que permita integrar la perspectiva de género en toda la actividad presupuestaria. Ello va a facilitar la puesta en marcha de un proceso integral impulsado por el Departamento de Hacienda y Finanzas, en coordinación con el resto de los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde, para analizar los

presupuestos con enfoque de género. A tales efectos ya se han realizado algunas actuaciones tal y como se recoge a continuación.

2. Se ha constatado y visibilizado la “ceguera” de género de todas y cada una de las políticas públicas. El trabajo realizado en años anteriores únicamente analizaba las políticas cuyo objetivo prioritario era el avance en igualdad y se obviaba el carácter “neutro” del resto de las políticas.

3. Se ha constatado y visibilizado que los presupuestos no favorecen la redistribución equitativa de recursos económicos de mujeres y hombres. En efecto, las mujeres son en menor medida que los hombres beneficiarias directas del gasto de transferencias corrientes de las Administraciones Públicas. Esto ha sido corroborado por diferentes iniciativas realizadas por Emakunde, en colaboración con algunos departamentos del Gobierno Vasco, donde se ha analizado el presupuestos desde de la perspectiva de género de algunos programas departamentales.

4. Se ha constatado y visibilizado la necesidad de contar con datos desagregados por sexo, estadísticas y estudios en el ámbito sectorial de los diferentes departamentos. Se ha detectado, con carácter general, la necesidad de formación en materia de igualdad del personal de la administración responsable de los programas presupuestarios, así como del resto del personal que trabaja en su elaboración y desarrollo.

5. Se han estudiado iniciativas de otras administraciones que han implantado procesos sobre PEGs, en especial la de la Junta de Andalucía y la de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

6. Se han revisado los Informes de Impacto de Género del anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Vasca de los últimos años, detectando aspectos de mejora y nuevas necesidades.

7. Se ha puesto en marcha un proceso de colaboración y coordinación con todos los departamentos del Gobierno Vasco y sus organismos autónomos, y con Emakunde.



8. Por primera vez, las Directrices Económicas de los presupuestos relativos al 2016 recogen una mención a la igualdad como elemento estratégico y transversal de este Gobierno.

9. Por primera vez, se ha recogido en las Normas Técnicas de los presupuestos relativos al 2016 un formulario de análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios que permita recoger la pertinencia y la relevancia al género de cada programa, así como los objetivos y actuaciones a favor de la igualdad de cada uno de ellos. Dicho formulario se recoge al final de este documento como Anexo 1.

10. Se han realizado diferentes reuniones y sesiones de trabajado con todo el personal técnico en igualdad, con Emakunde y con economistas expertas en género de la UPV/EHU.

11. Se ha detectado por parte de todos los departamentos y organismos autónomos la pertinencia de todos sus programas presupuestarios correspondientes. Subrayar que para el presente ejercicio nos hemos marcado el objetivo mínimo de calcular la pertinencia de todos los programas presupuestarios. Ver análisis detallado en el apartado 5.a del presente informe.

12. Todos los departamentos han detectado la relevancia, al menos, de un programa presupuestario. Ver análisis en el apartado 5.b del presente informe.



3. SITUACION DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAÍS VASCO ¹

ÍNDICE

1. ANALISIS DEMOGRÁFICO
2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES
4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLITICA E INFLUENCIA
5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
6. VIOLENCIA

¹ Fuente: Informe Cifras 2014. Emakunde Instituto Vasco de la mujer

1. ÁLISIS DEMOGRÁFICO

En 2013 residen en la CAE 1.122.936 mujeres, que suponen el 51,2% de la población total (2.191.682).

Siempre dentro de valores de relativo equilibrio, hay más hombres entre las personas más jóvenes (los hombres suponen algo más del 50% de la población de los 0 a los 50 años), situación que se invierte al aumentar la edad: desde los 50 hasta los 65 años, las mujeres presentan un ligero predominio en el total de la población, que se incrementa hasta conformar más del 75% de quienes tienen 90 años o más.

En 2012 se han producido un total de 20.533 nacimientos, lo que ha significado una reducción de 622 nacimientos con relación al año anterior (casi un 3% menos que en 2011). Cuatro de cada diez mujeres que han sido madres en 2012 tienen cuarenta o más años, elevándose en una décima la edad media de maternidad (32,6).

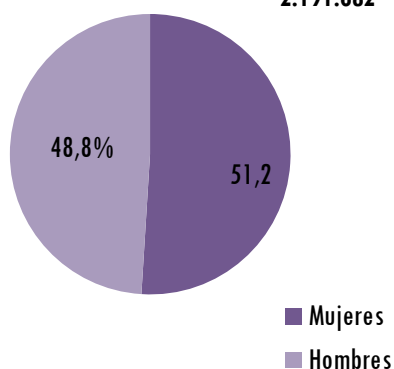
Las tasas de nupcialidad han continuado su descenso en 2012 (3,5 frente a 3,7 en el año 2011), y se ha mantenido también la tendencia a aumentar la edad de quienes contraen matrimonio, tanto mujeres (34 años de media) como hombres (36,3).

Las separaciones y divorcios se realizan de forma predominante por mutuo acuerdo: el 75,2% de los casos en las separaciones y el 70,7% de los casos en los divorcios

En 2012 han fallecido 19.125 personas en la CAE, de las que el 48,5% son mujeres. La tasa bruta de mortalidad (defunciones por mil habitantes) se sitúa así en 9,1.

ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

POBLACIÓN TOTAL:
2.191.682

**Esperanza de Vida**

MUJERES	86,4 AÑOS
HOMBRES	79,9 AÑOS
Mujeres	% sobre total
> de 70	59,9%
> de 80	65,4%

NATALIDAD

2012 Total de Nacimientos **20.533 (reducción -2,9% respecto a 2011)**
1/3 de nacimientos
madres de 35-39 años

Edad media de maternidad: 32,6

Cuatro de cada diez mujeres son madres con 40 y más años

El 35,9% de las mujeres no estaban casadas

MORTALIDAD

2012 Total de Defunciones **19.125 (48,5% mujeres)**

La tasa bruta de mortalidad (defunciones x 1.000 habitantes) desciende ligeramente: 9,1

2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS

En 2013 repunta la tasa de actividad de mujeres y hombres en la CAE. En el caso de las mujeres, supone continuar el lento crecimiento que se ha venido produciendo en las últimas décadas, mientras que para los hombres ha supuesto acercarse a valores más elevados registrados en el pasado. En cualquier caso, se registra una diferencia de 12,4 puntos entre mujeres y hombres, brecha que supera ligeramente la que se produjo el año anterior.

La edad marca un diferente posicionamiento en el mercado de trabajo, que se observa tanto en las mujeres como en los hombres, con tasas máximas de actividad entre los 25 y los 44 años. Sin embargo, a partir de los 45 años las diferencias a favor de los hombres se incrementan de forma notable (casi 16 puntos porcentuales en 2013). En este segmento de edad, así como en el de las personas más jóvenes, las diferencias han aumentado ligeramente en 2013, frente a una ligera reducción observada en el segmento de 25 a 44 años.

El aumento en el nivel de estudios tiende a equilibrar la tasa de actividad de mujeres y hombres, y se observa que esta aumenta igualmente al elevarse el número de hijos e hijas, tanto entre las mujeres como entre los hombres.

En cuanto a la tasa de ocupación de mujeres y hombres, la distancia se ha reducido a 10 puntos porcentuales en 2013 (43,6% para las mujeres y 53,6% para los hombres), habiendo disminuido ambas muy ligeramente respecto al año anterior.

El nivel de estudios muestra una correlación positiva con la tasa de ocupación similar a la registrada con la tasa de actividad, volviendo a presentar las mujeres con estudios superiores una situación ligeramente más favorable que los hombres, y siendo esta posición claramente más negativa cuando los niveles educativos son inferiores.

En edades por debajo de los 35 años las tasas de ocupación son equilibradas, pero a partir de esa edad los hombres presentan tasas de ocupación claramente superiores

En 2013 la tasa de paro de los hombres de la CAE es ligeramente superior a la que presentan las mujeres, al haberse visto afectados en mayor medida por la crisis sectores y ocupaciones que empleaban mayoritariamente a hombres.

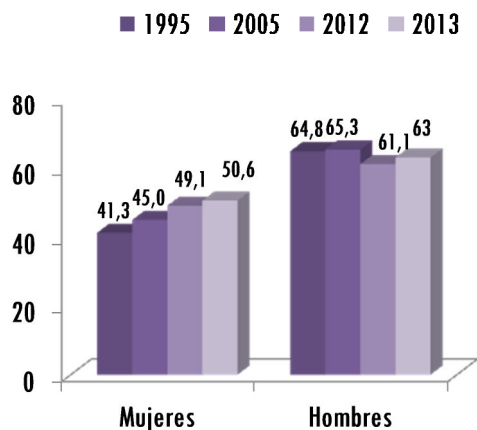
Este último año no ha supuesto ninguna modificación relevante en cuanto al predominio de las mujeres en el empleo a tiempo parcial (80,1%) ni a su presencia inferior en el empleo a tiempo completo (40%). Sí se observa una ligera mejora de la situación de las mujeres en el número (23.531) y proporción (52,8%) de contratos indefinidos registrados en 2013, constituyendo también el 51,2% de los contratos registrados temporales celebrados en el año.

Se acentúa ligeramente la concentración del empleo de las mujeres en el sector servicios (casi nueve de cada diez mujeres están empleadas en este sector), destacando el incremento en el porcentaje de empleo industrial de los hombres.

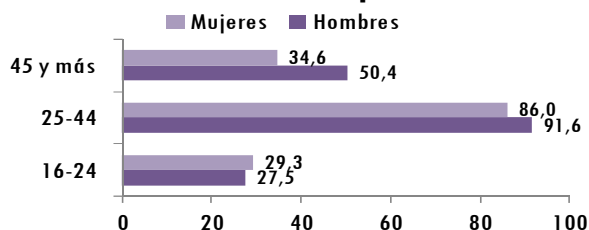
Respecto a la situación de mujeres y hombres como empleadores y empleadoras, cabe señalar que la participación de las mujeres en el total de personas autónomas afiliadas a la Seguridad Social ha ascendido 3 décimas en 2013, llegando a constituir el 35,6% del total. Las mujeres son mayoría en una única categoría en este ámbito, la Ayuda familiar (60,6%).

TRABAJO PRODUCTIVO

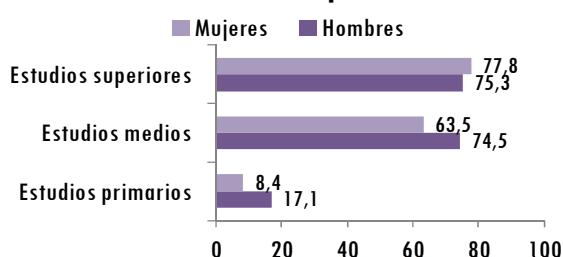
Evolución Tasa Actividad



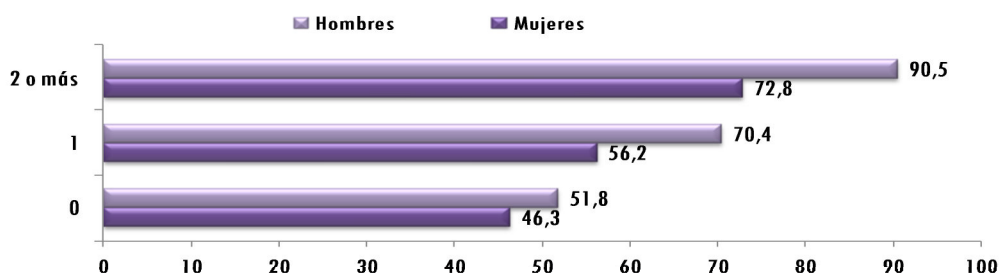
Tasa de actividad por edad 2013



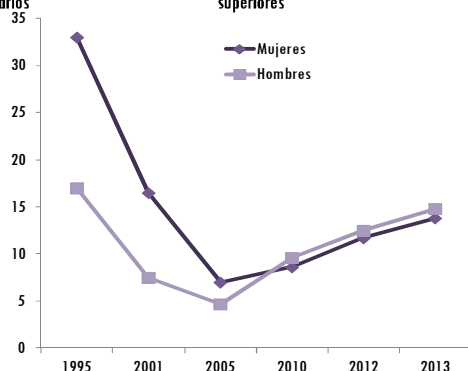
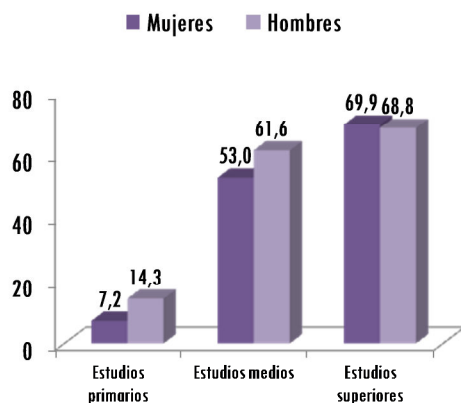
Tasa de actividad por estudios 2013



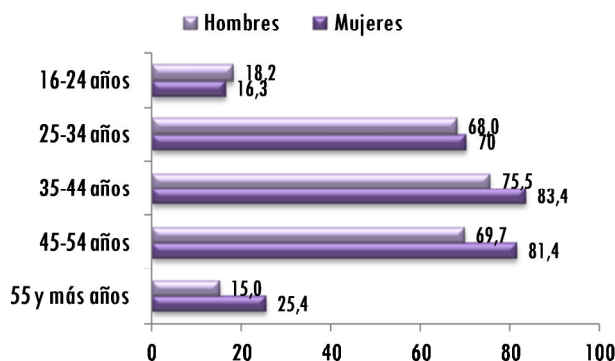
Tasa de Actividad según nº de hijas e hijos



Tasa de ocupación según estudios



Tasa de ocupación por edad



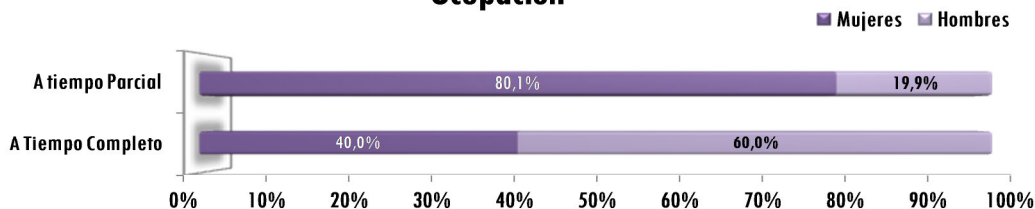
Tasa de paro 2013 (media 14,3)

Hombres 14,8

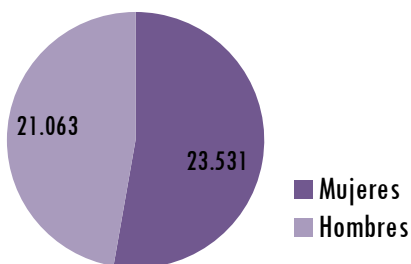
Mujeres 13,8



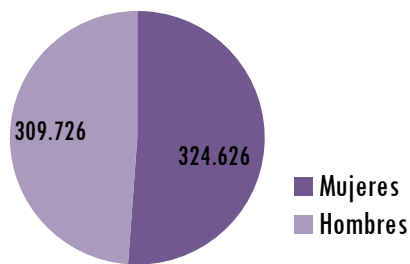
Ocupación



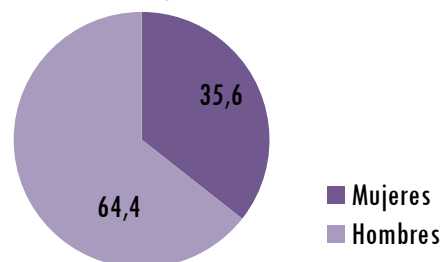
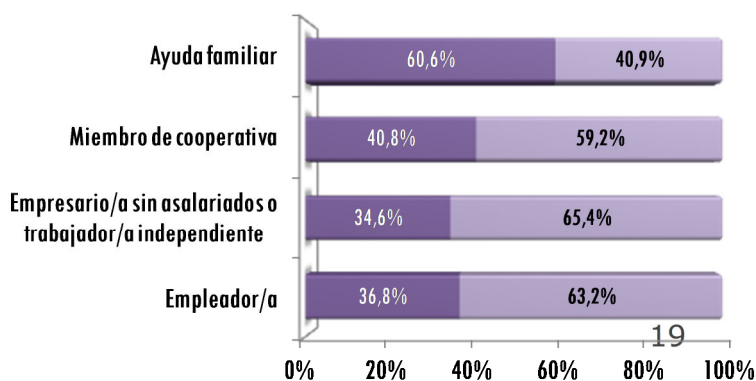
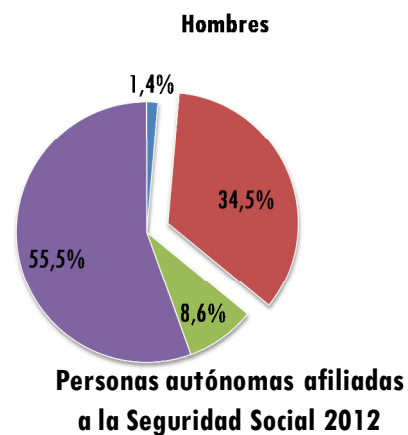
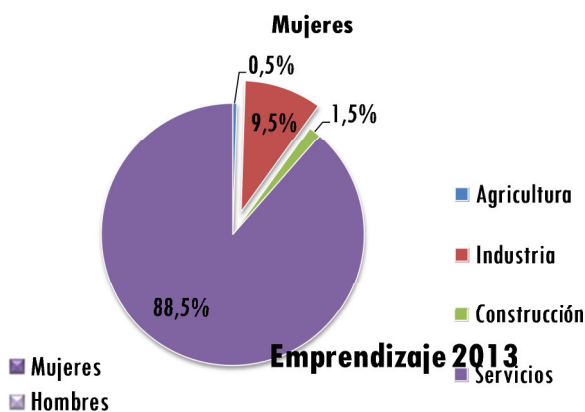
Contratos registrados indefinidos 2013
Total: 44.594



Contratos registrados temporales 2013
Total: 634.352



Población ocupada por Sector 2013



3. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIALES

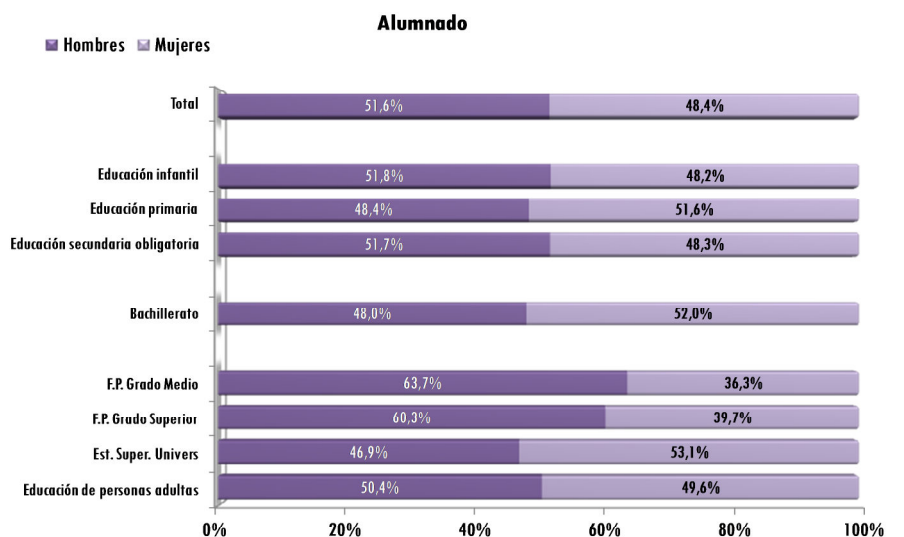
En 2013 se mantiene el equilibrio en la participación de niñas y niños en las primeras etapas del sistema educativo, así como el predominio de chicos (en torno al 60% o más en la Formación Profesional), y la mayor presencia de chicas en la Enseñanza Superior o el Bachillerato (algo superior al 53,1% y 52% respectivamente). El cambio más llamativo de este año se produce en el ámbito de la Educación de Personas Adultas, que pasa de registrar una mayor presencia de mujeres a mostrar un nivel de equilibrio.

La segregación que se observa en las etapas de enseñanza superior contribuyen a mantener la segregación que se observa en el mundo del trabajo: algunas áreas presentan un claro predominio de mujeres (son más del 70% del alumnado de Ciencias de la Salud o del 60% de Arte y Humanidades y Ciencias Sociales), mientras que los hombres conforman más del 70% de quienes cursan Ingenierías y Arquitecturas, y suponen más del 90% en títulos de FP como Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica, Mantenimiento de Vehículos, etc.

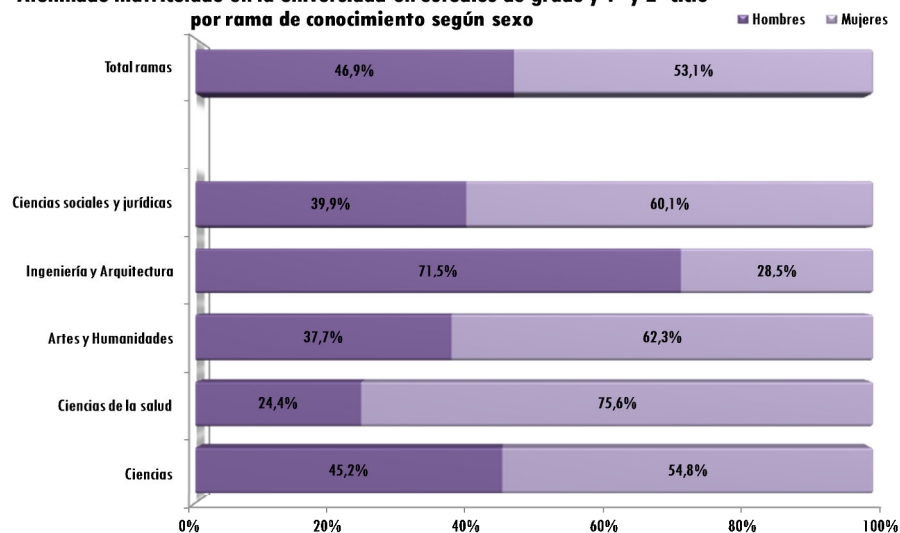
Además de percibir niveles inferiores de renta derivada de otras fuentes, la diferencia salarial de mujeres y hombres contribuye a que las mujeres se encuentren en situaciones de desventaja social en mayor medida, en el presente (por recibir salarios inferiores) y en el futuro (por la percepción de pensiones de jubilación más bajas). Los últimos datos disponibles de 2012 muestran que la evolución de la ganancia media por hora de los hombres presenta una tendencia positiva desde 2009, mientras que las mujeres aún no han recuperado el nivel conseguido en 2010.

Las mujeres constituyen el 59% del total de personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos en 2013.

EDUCACIÓN

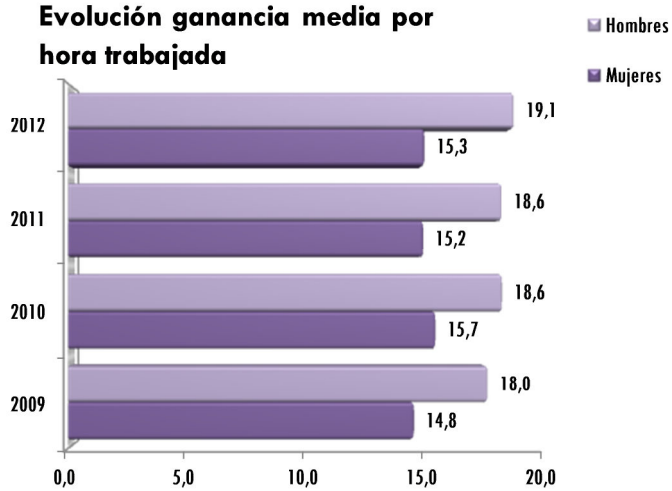


Alumnado matriculado en la universidad en estudios de grado y 1º y 2º ciclo por rama de conocimiento según sexo

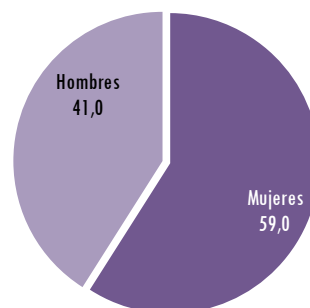


RENTA

Evolución ganancia media por hora trabajada



Personas perceptoras RGI 2013



4. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA

La participación de las mujeres en las instituciones públicas ha evolucionado positivamente en la CAE, y como se señalaba en ediciones anteriores, desde la VIII legislatura se registra una participación equilibrada de mujeres y hombres en la Cámara Vasca.

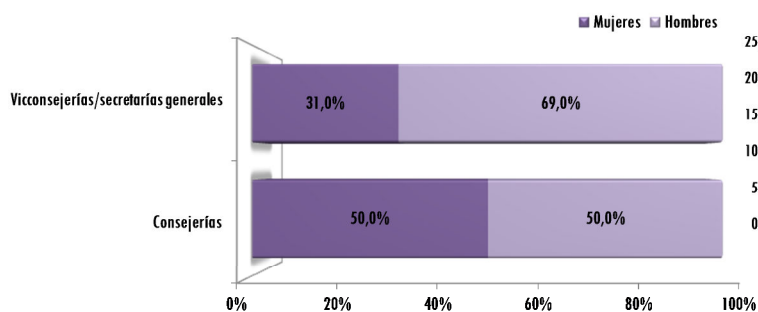
En el Gobierno Vasco, las mujeres se sitúan al frente de la mitad de las Consejerías, aunque solo encabezan Viceconsejerías y Secretarías Generales en el 31% de los casos.

En el ámbito político municipal, si bien el peso de las mujeres en las concejalías va aumentando hasta situarse próximas al equilibrio (no a la paridad), en el caso de las alcaldías muestra una presencia de mujeres muy inferior: menos de 1 de cada 4 municipios de la CAE tiene al frente a una alcaldesa, y además se trata de municipios con menos población (suponen únicamente el 13% de la población total de la CAE).

El fortísimo déficit de participación de las mujeres en los niveles directivos de las instancias económicas y sociales continúa sin mostrar señales de reducción claras. Solo en dos entidades financieras con sede en la CAE se ha observado alguna mejora, aunque las mujeres continúan estando presentes en los órganos de decisión más importantes en una proporción inferior al 25%. Entre las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE, se observan tanto algunos avances como retrocesos.

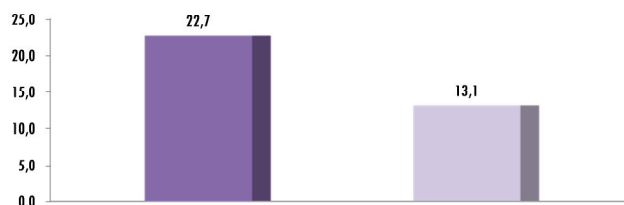
PARTICIPACIÓN / PODER

Evolución presencia en el Parlamento Vasco



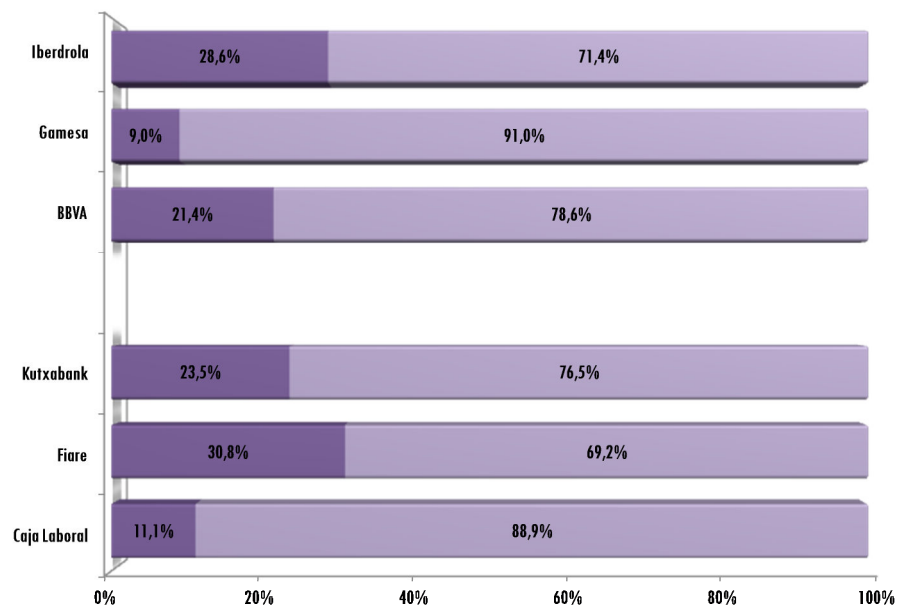
Mujeres en Alcaldías, % de municipios y de población

■ Proporción de municipios ■ Proporción de población con alcaldes



Consejos de Administración o Direcciones Generales.

■ Mujeres ■ Hombres



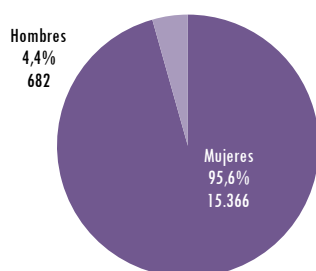
5. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La evolución positiva observada en 2013 en cuanto a la mayor proporción de hombres que solicitan excedencia para el cuidado de hijas e hijos y de otros familiares es muy limitada, y hace que las mujeres sigan constituyendo una mayoría abrumadora en ambos casos (94,6% y 82,5%), siendo también claramente predominantes en las prestaciones por maternidad (95,6%), que no han registrado cambios positivos.

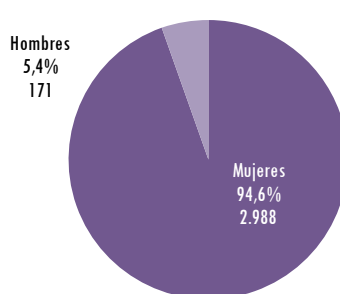
EL mantenimiento de la asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres se sigue reflejando en los usos del tiempo, con una mayor dedicación de los hombres al empleo, la formación y el ocio; mientras que las mujeres dedican más tiempo a los trabajos domésticos y al cuidado de personas en el hogar.

TRABAJO REPRODUCTIVO

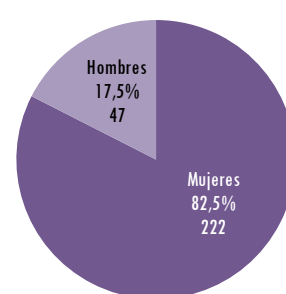
Prestaciones por maternidad de la persona perceptora por sexo. 2013. Total: 16.048



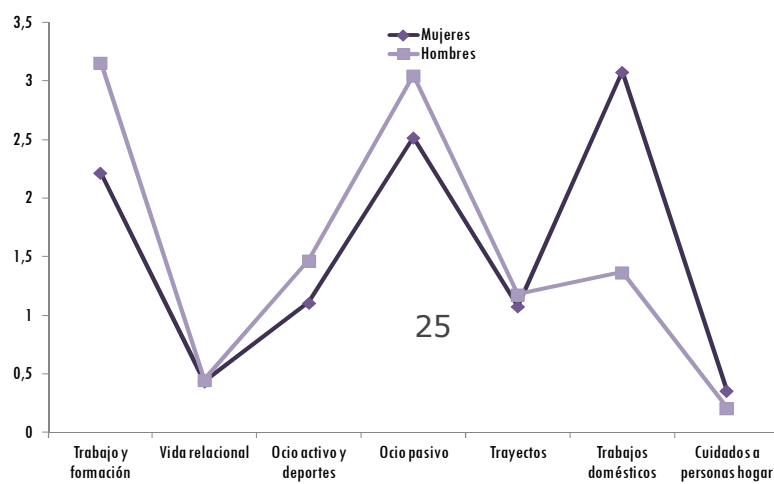
Excedencia por cuidado de hijos/as 2013 Total: 3.159



Excedencia por cuidado de familiares 2013. Total: 269



USOS DE TIEMPO



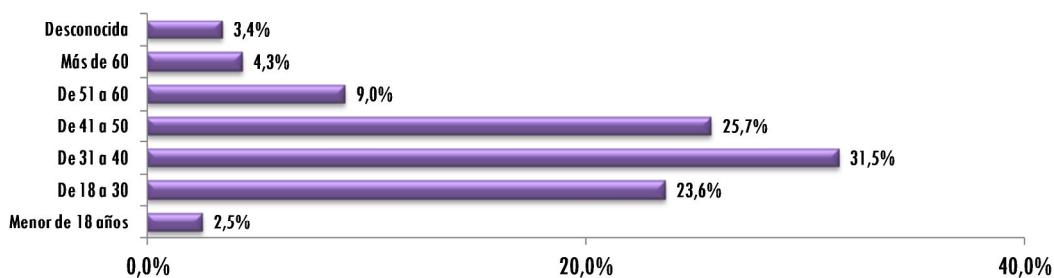
6. VIOLENCIA

De las 4.982 victimizaciones de mujeres por violencia de género registradas en 2013, en la mayoría de los casos (74,9%) se ha tratado de violencia ejercida por parte de la pareja o ex pareja de la víctima. En el 57,2% de los casos los agresores tienen entre 31 y 50 años, y el 26,1% cuenta con menos de 31 años.

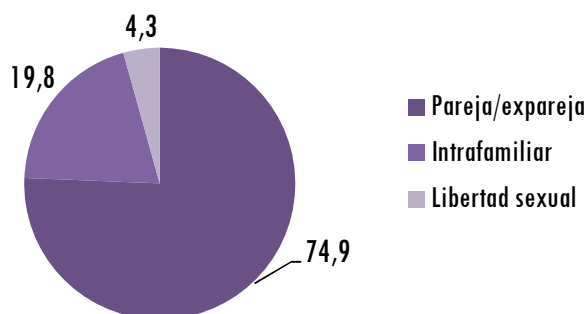
En este año se han registrado asimismo 839 órdenes de protección, 31 más que en 2012.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Agresores de violencia de género por edad. 2013



Victimizaciones de mujeres según tipo de violencia. 2013





4. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA

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	92	180	217	337	263	1144	308	145	1490	2216
Funcionarios Interinos		299	560	68	82	96	237	70	295	77	75	610	1249
TOTAL		809	970	260	262	313	574	333	1439	385	220	2100	3465

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

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

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

En términos porcentuales el 61,52% del personal al servicio de la Administración General de Euskadi son mujeres frente al 38,48% de hombres, lo que indica la creciente feminización de la administración.

Hay más hombres que mujeres trabajando en niveles superiores de la administración (A1y A2), aunque en los últimos años la brecha está disminuyendo. Por otra parte, en términos globales la inestabilidad laboral de las mujeres en la administración es considerablemente más alta que la de los hombres, casi un 70% del personal de la administración con inestabilidad laboral (funcionariado interino y laboral temporal y eventual) son mujeres. Es importante destacar la feminización del grupo C2, donde la sobrerrepresentación de las mujeres supone el 81,20%.

2- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO.

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

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

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

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

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

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

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

3- DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS

3.1 Personal sanitario en instituciones sanitarias por colectivos y sexo

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

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


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

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

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

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

3.2 Personal no sanitario en instituciones sanitarias, por colectivo y sexo. Personal de gestión y servicios
Funcionariado y personal estatutario no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

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


Personal laboral no sanitario en instituciones sanitarias. 2011

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

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

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

4 ERTZAINZA.
4.1 Personal perteneciente a los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo
Personal de los cuerpos de seguridad, por colectivo y sexo

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

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

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

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

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

5 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo

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

Personal de la administración de justicia, por colectivo y sexo



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

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

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

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



5. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

a. Pertinencia

b. Relevancia

a. Pertinencia

La pertinencia al género nos permite identificar aquellos programas susceptibles de ser tratados desde la perspectiva de género. Programas cuyas actuaciones tienen como grupo destinatario final a personas físicas o jurídicas y que en la mayoría de los casos afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos.

De esta forma, se puede comprobar como programas considerados “neutros” al género en realidad son ciegos al género y en consecuencia reproducen las desigualdades entre mujeres y hombres.

En este sentido, y con el objeto de constatar la hipótesis de que las políticas públicas carecen de esa neutralidad de género, todos los departamentos del Gobierno Vasco y sus organismos autónomos han detectado la pertinencia de género de sus programas presupuestarios relativos al ejercicio 2016. Para el cálculo de la pertinencia se ha utilizado el Formulario P16 anexo a las Normas Técnicas y que se adjunta al presente documento como anexo 1.

La siguiente tabla recoge la pertinencia al género de todos los programas presupuestarios de los departamentos del Gobierno Vasco, así como de sus Organismos Autónomos.



Tabla 1: Pertinencia de los programas relativos a los departamentos

Departamento	Denominación del programa	pertinencia	
		Si	No
Lehendakaritza	1121 Estructura y Apoyo	X	
	1311 Acción Exterior	X	
	1312 Cooperación al Desarrollo	X	
	3221 Promoción de Igualdad Oportunidades para la Mujer. Financiación a organismo autónomo. Prog 3223	X	
	4621 Víctimas y Derechos Humanos	X	
	5414 Fondo de Innovación	X	
	4622 Instituto de la Memoria, la convivencia y los Derechos Humanos	X	
Administración Pública y Justicia	1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	X	
	1211 - Estructura y Apoyo de Admón Pública y Justicia	X	
	1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	X	
	1215 - Innovación y Administración Electrónica	X	
	1217 - Relaciones Institucionales	X	
	1218 - Régimen Jurídico	X	
	1411 - Administración de Justicia	X	
	1412 - Justicia	X	
	4712 - Normalización Lingüística de la Admón. Pública. Financiación a organismo autónomo. Prog 4714	X	
Desarrollo Económico y Competitividad	5211 - Plan Euskadi en la Sociedad de la Información	X	
	5411 - Investigación y Desarrollo Agropesquero	X	
	5413 - Tecnología	X	
	7111 - Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	X	



	7112 - Pesca	X	
	7113 - Promoción y Calidad Alimentaria	X	
	7211 - Estructura y Apoyo de Desarrollo Económico y Comp	X	
	7212 - Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	X	
	7213 - Seguridad Industrial		x
	7214 - Innovación y Estrategia de Competitividad	X	
	7311 - Política y Desarrollo Energético y Minero	X	
	7511 - Turismo	X	
	7612 - Comercio Interior	X	
	7613 - Internacionalización	X	
Empleo y Políticas Sociales	3111 - Estructura y Apoyo de Empleo y Políticas Sociales	x	
	3112 - Trabajo	X	
	3121 - Inclusión Social. Financiación a organismo autónomo. Prog 3121	X	
	3122 - Inmigración	X	
	3123 - Servicios Sociales	X	
	3124 - Política Familiar y Comunitaria	X	
	3211 - Empleo	X	
	3212 - Economía Social	X	
	3231 - Formación. Financiación a organismo autónomo. Prog 3231	X	
	4312 - Vivienda	x	
Hacienda y Finanzas	1212 - Servicios Generales	x	
	1214 - Informática y Telecomunicaciones	X	
	5511 - Estadística. Financiación a organismo autónomo. Prog 5513	x	
	6110 - Estructura y Apoyo de Hacienda y Finanzas	x	
	6111 - Economía y Gasto Público	x	
	6112 - Política Fiscal	x	



	6114 - Patrimonio y Contratación	x	
	6115 - Autoridad Vasca de la Competencia. Financiación a organismo autónomo. Prog 6115		x
	6311 - Política Financiera	X	
Educación, Políticas Lingüística y Cultura	3222 - Juventud	X	
	4211 - Estructura y Apoyo de Educación	X	
	4221- Educación infantil y primaria	x	
	4222 - Educación Secundaria y Formación Profesional	X	
	4223 - Enseñanza Universitaria	X	
	4224 - Enseñanzas de Régimen Especial	X	
	4225 - Innovación Educ. y Form. Perman. del Profesorado	X	
	4226 - Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	X	
	4231 - Promoción Educativa	X	
	4511 - Estructura y Apoyo de Polít. Ling. y Cultura	X	
	4512 - Deportes	X	
	4513 - Promoción de la Cultura	X	
	4514 - Patrimonio Histórico Artístico	X	
	4515 - Medios de Comunicación Social	X	
	4711 - Política Lingüística	X	
	4715 - Euskaldunización del Sistema Educativo	X	
	5412 - Investigación	X	
Seguridad	2211 - Estructura y Apoyo de Seguridad	X	
	2221 - Tráfico	X	
	2223 - Ertzaintza en Servicio	X	
	2231 - Atención de Emergencias	X	
	4611 - Procesos Electorales	X	
	5512 - Meteorología y Climatología	X	



	6113 - Juego y Espectáculos	X	
Salud	4111 - Estructura y Apoyo de Salud	X	
	4112 - Financiación y Contratación Sanitaria	X	
	4113 - Salud Pública	X	
	4114 - Investigación y Planificación Sanitaria	X	
	4115 - Farmacia	X	
	4116 - Adicciones	X	
	4431 - Consumo. Financiación a organismo autónomo. Prog 4432	X	
Medio Ambiente y Política Territorial	4313 - Ordenación Territorial	X	
	4420 - Estructura y Apoyo de Medio Ambiente y Pol.Territ	X	
	4421 - Protección del Medio Ambiente	X	
	5121 - Planificación y Administración Hidráulica	X	
	5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	X	
	5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	X	
	5141 - Planificación del Transporte	X	
	5151 - Puertos	X	

Los programas sombreados indican que son programas destinados exclusivamente a la financiación de un organismo autónomo.



Tabla 2: Pertinencia de los programas relativos a los Organismos Autónomos

Organismo Autónomo	Denominación del programa	pertinencia	
		Si	No
Instituto Alfabet. Reeuskaldunización Adultos- HABE	4713 Instituto Alfabet. Reeuskaldunización Adultos- HABE	x	
Instituto Vasco de Administración Pública- IVAP	1216 - Selección y formación del personal al servicio de las administraciones públicas	X	
	4714- Euskaldunización y Normalización lingüística	X	
Instituto Vasco de Estadística- EUSTAT	5513- Instituto Vasco de Estadística- EUSTAT	x	
Emakunde- Instituto vasco de la mujer	3223 - Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer	x	
Academia vasca de Policía y emergencias	2224 - Academia vasca de Policía y emergencias	x	
OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral	3113 - OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral	x	
Kontsumobide- Instituto Vasco de Consumo	4432 - Kontsumobide- Instituto Vasco de Consumo	x	
Lanbide- Servicio Vasco de empleo	31110- Estructura y apoyo	X	
	31210- Inclusión social	X	
	32110- Empleo	X	
	32311- Formación para el empleo	X	
Autoridad Vasca de la competencia	6115 - Autoridad Vasca de la competencia		

Tabla 3: Resumen pertinencia.

Nº Programas Presupuestarios	Nº "Pertinentes"		Nº "No pertinentes"	
Departamentos: 81	79	97,53%	2	2,46%
OOAA: 13	13	100%	0	100%
TOTAL: 94	92	97,87%	2	2,12%

CONCLUSIONES:

Del análisis de las Tablas 1 y 2 se desprende que prácticamente todos los programas presupuestarios, el 97,87%, son pertinentes al género, es decir, son susceptibles de ser analizados desde la perspectiva de género. En el caso de los organismos autónomos el 100% de sus programas presentan pertinencia al género. Todo esto no hace más que corroborar uno de los principios de los PEG que no es otro que demostrar la falsa neutralidad de los presupuestos públicos. Es decir, prácticamente todas las políticas públicas que en la actualidad se implementan con los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi inciden y tienen, por tanto, impacto en las mujeres y en los hombres.

El reto pasa por tener en cuenta el género en la intervención de las políticas públicas y analizar el impacto de género que dicha intervención tiene en el avance, retroceso o perpetuación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

b. Relevancia

El siguiente paso tras el cálculo de la pertinencia consiste en clasificar los programas según su relevancia, y es que si bien todos, o la mayoría, de los programas son pertinentes al género, no todos lo son en la misma medida. Efectivamente, no todos los programas presupuestarios tienen la misma sensibilidad o relevancia al género. Algunos tienen un carácter instrumental y organizativo, otros despliegan sus efectos sobre un volumen de población muy reducido o sus competencias son de mera ejecución. Otros, sin embargo, son más importantes y pueden actuar como palanca de cambio o motores de igualdad, es decir, programas sobre los que recaen la responsabilidad de lograr avances en igualdad.

Así las cosas, la relevancia permite una clasificación de los programas en función de su importancia relativa en base a cuatro criterios tal y como se puede comprobar en el Anexo1.

En lo que a la cumplimentación del formulario P16 se refiere, anexo1, si bien para este ejercicio se habían marcado la meta de analizar la pertinencia de todos los programas presupuestarios, en lo que a la relevancia se refiere se han propuesto otros objetivos. Así, como primer ejercicio se ha intentado detectar el programa presupuestario que por su contenido contase con más aspectos en común entre todos los departamentos, y detectar su relevancia. El programa detectado ha sido el de "estructura de apoyo" o equivalente, programa que recoge en su mayoría las cuestiones transversales de todos los departamentos, a saber, igualdad, política lingüística, personal, informática, etc. Son programas que han sido concebidos como servicios de apoyo a las diferentes direcciones de los departamentos, siendo por tanto un programa referente en cada departamento.

Todos los departamentos, aunque a diferente niveles y con mayor o menor exhaustividad de análisis, han calculado la relevancia de este programa. Además han adjuntado un análisis de los objetivos, colectivos destinatarios y actuaciones de dicho programa tal y como se recoge en el formulario que se adjunta como Anexo1. Todos los formularios recibidos han sido analizados y sus conclusiones generales se recogen al final de este apartado a modo de síntesis. Dichos formularios no se adjuntan al presente documento, debido a su falta de homogeneidad.

Como puede comprobarse en las siguientes tablas, algunos departamentos y organismos autónomos han calculado también la relevancia del resto o parte de sus programas presupuestarios.

Tabla 4: Relevancia de los programas relativos a los departamentos

Departamento	Denominación del programa	Poder transf	Cap. impac	Relev. func	Gest. pers	relevancia
Lehendakaritza	1121 Estructura y Apoyo	8	10	10	10	alta
	1311 Acción Exterior	7	9	9		alta
	1312 Cooperación al Desarrollo	8	10	10		alta
	3221 Promoción de Igualdad Oportunidades para la Mujer. Financiación a organismo autónomo. Prog 3223					
	4621 Víctimas y Derechos Humanos	8	8	8		alta
	5414 Fondo de Innovación	8	8	10		alta
	4622 Instituto de la Memoria, la convivencia y los Derechos Humanos	6	6	8		media
Administración Pública y Justicia	1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi					
	1211 - Estructura y Apoyo de Admón Pública y Justicia	4	5	8	7	media
	1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal. Financiación al organismo autónomo. Prog 4714					
	1215 - Innovación y Administración Electrónica					
	1217 - Relaciones Institucionales					
	1218 - Régimen Jurídico					
	1411 - Administración de Justicia					
	1412 - Justicia					
	4712 - Normalización Lingüística de la Admón. Pública. Financiación a organismo autónomo. Prog 4714					
Desarrollo Económico	5211 - Plan Euskadi en la Sociedad de la Información					
	5411 - Investigación y Desarrollo Agropesquero					



	5413 - Tecnología					
	7111 - Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral					
	7112 - Pesca					
	7113 - Promoción y Calidad Alimentaria					
	7211 - Estructura y Apoyo de Desarrollo Económico y Comp	8	7	7	10	alta
	7212 - Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores					
	7213 - Seguridad Industrial					
	7214 - Innovación y Estrategia de Competitividad					
	7311 - Política y Desarrollo Energético y Minero					
	7511 - Turismo					
	7612 - Comercio Interior					
	7613 - Internacionalización					
Empleo y Políticas Sociales	3111 - Estructura y Apoyo de Empleo y Políticas Sociales	4	6	7	7	media
	3112 - Trabajo					
	3121 - Inclusión Social. Financiación a organismo autónomo. Prog 3231					
	3122 - Inmigración					
	3123 - Servicios Sociales					
	3124 - Política Familiar y Comunitaria					
	3211 - Empleo					
	3212 - Economía Social					
	3231 - Formación. Financiación a organismo autónomo . prog 5511					
	4312 - Vivienda					
Hacienda y Finanzas	1212 - Servicios Generales					
	1214 - Informática y Telecomunicaciones	0	1	0	2	baja



	5511 - Estadística. Financiación a organismo autónomo. Prog 5513					
	6110 - Estructura y Apoyo de Hacienda y Finanzas	7	7	7	10	alta
	6111 - Economía y Gasto Público					
	6112 - Política Fiscal	6	2	0	0	baja
	6114 - Patrimonio y Contratación					
	6115 - Autoridad Vasca de la Competencia. Financiación a organismo autónomo. Prog 6115					
	6311 - Política Financiera					
Educación, Políticas Lingüística y Cultura	3222 - Juventud	9	8	8	4	media
	4211 - Estructura y Apoyo de Educación	8	8	7	10	alta
	4221 - Educación Infantil y Primaria	9	10	10	10	alta
	4222 - Educación Secundaria y Formación Profesional	9	10	10	10	alta
	4223 - Enseñanza Universitaria	6	10	9	0	media
	4224 - Enseñanzas de Régimen Especial	6	7	6	7	media
	4225 - Innovación Educ. y Form. Perman. del Profesorado	10	9	9	8	alta
	4226 - Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	9	9	9	7	alta
	4231 - Promoción Educativa	8	8	6	0	media
	4511 - Estructura y Apoyo de Polít. Ling. y Cultura	5	3	7	9	media
	4512 - Deportes	8	6	8	2	media
	4513 - Promoción de la Cultura	9	8	9	4	alta
	4514 - Patrimonio Histórico Artístico	7	6	6	2	media
	4515 - Medios de Comunicación Social	7	8	7	1	media
	4711 - Política Lingüística	8	8	2	4	media
	4715 - Euskaldunización del Sistema Educativo	7	7	2	6	media
	5412 - Investigación	9	8	8	0	media



Seguridad	2211 - Estructura y Apoyo de Seguridad	8	10	10	10	alta
	2221 - Tráfico	9	10	9	5	alta
	2223 - Ertzaintza en Servicio	8	10	10	10	alta
	2231 - Atención de Emergencias	7	10	8	6	alta
	4611 - Procesos Electorales	6	8	7	0	media
	5512 - Meteorología y Climatología	5	9	6	2	media
	6113 - Juego y Espectáculos	6	9	7	3	media
Salud	4111 - Estructura y Apoyo de Salud	7	7	5	10	alta
	4112 - Financiación y Contratación Sanitaria	9	10	3		media
	4113 - Salud Pública	7	10	4		media
	4114 - Investigación y Planificación Sanitaria	7	10	5		media
	4115 - Farmacia	7	10	1		baja
	4116 - Adicciones	7	7	4		media
	4431 - Consumo. Financiación a organismo autónomo. Prog 4432	10	10	0		media
Medio Ambiente y Política Territorial	4313 - Ordenación Territorial					
	4420 - Estructura y Apoyo de Medio Ambiente y Pol.Territ	7	7	7	8	alta
	4421 - Protección del Medio Ambiente					
	5121 - Planificación y Administración Hidráulica					
	5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario					
	5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión					
	5141 - Planificación del Transporte					
	5151 - Puertos					



Tabla 5: Relevancia de los programas relativos a los Organismos Autónomos.

OOAA	Denominación del programa	Poder transf	Cap. impac	Relev. func	Gest. pers	relevancia
Instituto Alfabet. Reeskaldunización Adultos- HABE	4713 Instituto Alfabet. Reeskaldunización Adultos- HABE					
Instituto Vasco de Administración Pública- IVAP	1216 – Selección y formación del personal al servicio de las administraciones públicas					
	4714- Euskaldunización y Normalización lingüística					
Instituto Vasco de Estadística- EUSTAT	5513- Instituto Vasco de Estadística- EUSTAT	3	4	2	5	baja
Emakunde- Instituto vasco de la mujer	3223 - Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer					
Academia vasca de Policía y emergencias	2224- Academia vasca de policía y emergencias	9	6	8	9	alta
OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral	3113-Osalan- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral					
Lanbide- Servicio Vasco de empleo	31110- Estructura y apoyo	8	9	9	8	alta
	31210- Inclusión social	9	9	9	8	alta
	32110- Empleo	7	9	8	7	alta
	32311- Formación para el empleo	8	7	8	8	alta
Autoridad Vasca de la competencia	6115 - Autoridad Vasca de la competencia					

CONCLUSIONES

- Programa estructura y apoyo.

- La mayoría de los programas de estructura y apoyo, o equivalente, han sido clasificados como de relevancia alta en la mayoría de los casos, en otros la relevancia ha sido clasificada como de media. Esto significa que las cuestiones transversales comunes a todos o a la mayoría de los departamentos, es decir, servicios de los que se beneficia todo el personal de la administración, son considerados como palanca de cambio en el avance hacia la igualdad.

El análisis de este programa se considera prioritario para su análisis en años posteriores. Por un lado, porque permitiría establecer criterios y sistematizar los datos para todos los departamentos; y por otro, dado que implica a todo, o la mayoría, del personal de la administración, se considera potencial para la implementación del mainstreaming.

- en lo que se refiere a los datos que se ha recogido en el formulario P16 respecto al análisis de este programa presupuestario se desprende las siguientes cuestiones comunes prácticamente para la totalidad de los departamentos:

- que con carácter general sigue existiendo una segregación vertical en lo que respecta al ámbito de toma de decisiones en los departamentos y organismos autónomos. Esto se traduce de que tanto las consejerías como las viceconsejerías siguen estando ocupadas mayoritariamente por hombres. En el caso de las direcciones, aunque existe paridad, sigue habiendo más directores que directoras.
- en lo que a medidas de conciliación se refiere, las mujeres siguen siendo mayoritariamente las que se solicitan reducciones de jornadas por guarda legal pormenores, excedencia por cuidado de menores y excedencias para cuidado de familiares dependientes.
- la bolsa de 50 horas para acompañamiento de familiar se equipara más que la medida anterior, aunque siguen siendo más mujeres que hombres las que solicitan esta ayuda.
- en lo relativo a la formación, las mujeres siguen participando en mayor medida que los hombres. Mención especial a la formación en igualdad, donde la mayoría son mujeres.

**- Resto de programas presupuestarios.**

A pesar de que no había requerimiento para el cálculo de la relevancia de todos los programas presupuestarios, se agradece el esfuerzo de algunos departamentos que han realizado el ejercicio de clasificar la relevancia de todos sus programas. En este sentido, si bien no se cuenta con datos suficientes para extraer porcentajes, de la tabla anterior se puede extractar que la mayoría de los programas analizados cuentan con una relevancia alta o media. En un ejercicio de extrapolación aproximada al resto de los programas que han quedado sin analizar se podría deducir, y siempre como hipótesis, que muchas de las políticas públicas van a tener una relevancia media o alta. Hecho éste que nos marcamos como reto, es decir, analizar la relevancia de todos los programas presupuestarios.

6. IMPACTO DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Como ya se ha comentado con anterioridad, el presente informe se puede considerar un punto de inflexión en el proceso que, iniciado ya en el año 2009, ha permitido en los últimos años analizar con perspectiva de género los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Y es que este año se inicia una nueva etapa que podría resumirse como la etapa del cambio de enfoque en el análisis de la actividad presupuestaria desde una perspectiva feminista. Tal y como se recoge en el apartado 2.c de este informe, se han realizado actuaciones que han permitido iniciar este proceso y que al mismo tiempo nos han permitido detectar las dificultades y las dimensiones que supone una transformación de este tipo. Por ello, podemos concluir diciendo que el proceso de colaboración y coordinación para la elaboración de este informe ha supuesto una experimentación y una oportunidad de reflexión tanto para el personal técnico de igualdad como para el resto del personal de la administración que ha tomado parte.

Por todo ello somos conscientes de que este informe carece de ciertos análisis necesarios en un análisis de impacto de género, pero ello debe ser tenido en cuenta como una parte del proceso y como un avance dentro del propio proceso de transformación. Es el caso del análisis de las partidas presupuestarias. Este informe no habla de cifras ni de datos económicos tal y como se venía haciendo en años anteriores. El motivo no es otro que la falta de sistematización y concreción para recoger las partidas presupuestarias concretas destinadas a las políticas públicas por parte de cada uno de los departamentos. Hecho este que se recoge como reto para ejercicios posteriores.

No obstante, es importante subrayar en este apartado que a pesar de que queda mucho camino antes de poder conocer el verdadero impacto de género de los presupuestos, no puede obviarse los avances que supone el presente informe así como la transformación que se ha dado en su elaboración respecto a los ejercicios anteriores. Hecho este que ya supone un impacto positivo en la política presupuestaria, y por consiguiente en el objetivo último de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.

a. políticas específicas

Ya se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente informe que un análisis de la política presupuestaria pasa, entre otras cuestiones, por visibilizar la no neutralidad de las políticas públicas. Sin embargo, no se puede obviar la necesidad de establecer medidas de acciones positivas y políticas específicas a favor de la igualdad que redunden directamente en la eliminación o reducción de desigualdades y la promoción de la igualdad.

Las siguientes tablas recogen las actuaciones que en materia de igualdad se impulsan e implementan por parte de los departamentos así como por sus organismos autónomos.

Tabla 6. Políticas específicas

Lehendakaritza Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
1121 Estructura y Apoyo	<i>Unidad Administrativa de igualdad</i>	<i>Desarrollo de las funciones definidas en el art. 11 de la ley 4/2005 de igualdad.</i>	<i>Art 11. Ley 4/2005</i>
	<i>Formación en materia de igualdad al personal</i>	<i>Asistencia a cursos de formación</i>	<i>Art.17 de la Ley 4/2005</i> <i>Objetivo Operativo G.5.2.2. Promoverla asistencia a cursos que integren la perspectiva de género a través de medidas como la no contabilización de éstos a efectos del cómputo total de realización de cursos.</i>
	<i>Iniciativa GAZTEIREKIA</i>	<i>Iniciativa de participación ciudadana para chicos y chicas de 3er ciclo de Educación Primaria cuya recompensa consistirá en presentar ante el Lehendakari una propuesta realista de mejora para la infancia y juventud. Mención entre los criterios de valoración la de integrar la perspectiva de género en las iniciativas.</i>	<i>Art. 29 de la Ley 4/2005</i> <i>Objetivo Operativo E.1.1.8.1. Ofrecer diferentes testimonios y experiencias tanto públicas como privadas sobre los diferentes avances y retos en materia de igualdad.</i>
	<i>Estudios IKUSKERAK</i>	<i>Estudios que analizan las diferencias de opinión entre mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.</i>	<i>Art. 16 de la Ley 4/2005</i> <i>Objetivo Específico G.4.1.Incrementar el número de estudios específicos sobre las</i>



			situaciones de mujeres y hombres.
	Encuestas de opinión	<p>Recogida de información en domicilios para conocer la opinión de la población sobre temas de carácter sociopolítico. Se considera criterio de valoración que las empresas licitadoras presenten entre las personas encuestadoras aquellas que cuenten con formación en materia de igualdad</p>	<p>Art. 16 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Específico G.4.2.1. Elevar el porcentaje de estudios, estadísticas y recogida de datos que incluyan sistemáticamente la variable sexo</p>
	Curso GIZONDUZ	<p>A través de la Dirección de Servicios, difundir actuaciones encaminadas a la implicación y compromiso de los hombres de Lehendakaritza en relación al desarrollo del objetivo de igualdad.</p>	<p>Art. 35 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo E.1.1.1.5.2. Apoyar al colectivo de hombres de Lehendakaritza a su implicación y compromiso en relación al desarrollo del objetivo de igualdad.</p>
	Programas y contenidos en los medios de comunicación con perspectiva de género	<p>A través de la Dirección de Comunicación y Dirección de Gobierno Abierto, realizar actividades dirigidas a la ciudadanía que promuevan valores de igualdad ofreciendo una imagen plural de ambos sexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se elabora por vez primera el contrato de un servicio de producción de contenidos audiovisuales y emisión de directos CON PERSPECTIVA DE GÉNERO - Se establecen en los principios de transparencia del pliego técnico "Contratación de una empresa especializada en gestión y dinamización de redes sociales" criterios de igualdad 	<p>Art. 26 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo E.1.1.7.1. Asesorar a las personas responsables de comunicación para que se realicen actividades dirigidas a comunicar a la ciudadanía los diagnósticos, planes, actuaciones, resultados e impacto de las mismas.</p> <p>Objetivo Operativo G.7.2.2. Incluir en los contratos para la elaboración de publicaciones periódicas o puntuales, la obligatoriedad del uso del lenguaje y otros elementos comunicativos de manera inclusiva</p>
	Participación del Lehendakari en la clausura del programa NAHIKO	<p>Cierre del programa NAHIKO por parte del Lehendakari junto con EMAKUNDE. Art. 29 de la Ley 4/2005</p>	<p>Objetivo Operativo E.1.1.9.1. Ofrecer diferentes testimonios y experiencias sobre los diferentes avances y retos en materia de igualdad con la gente más joven.</p>
		<p>Fomentar la participación de mujeres en diferentes foros de interés. Se</p>	<p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p>



	<p>Participar en el Foro para la Igualdad</p> <p>Curso en materia de Prevención del Acoso Sexual y Sexista</p> <p>Realizar seguimiento de la implementación de medidas que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en las empresas adjudicatarias</p>	<p>creará una "Propuesta de Gobierno" a través del portal IREKIA para favorecer la participación de las mujeres.</p> <p>Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones. Presentación del Manual de referencia de Lehendakaritza.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad incorporadas en los pliegos.</p>	<p>Objetivo Operativo E.4.1.3.2. Fomentar el valor y reconocimiento social de mujeres del ámbito rural y otros en general en foros de interés.</p> <p>Art. 43, 51, 52 y 53 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo V.7.2.2.1. Difundir entre el personal de Lehendakaritza todas las normas existentes en materia de acoso sexual y sexista.</p> <p>V. 7.2.2.2. Proporcionar formación específica sobre el acoso sexista a quienes gestionan los recursos humanos en Lehendakaritza.</p> <p>Art. 18 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo G.11.2.3. Diseñar y difundir directrices y orientaciones para la incorporación de medidas para la igualdad en la contratación y el correcto seguimiento de la aplicación de las mismas</p>
1311 Acción Exterior	<p>Organizar visitas a EMAKUNDE en espacios nacionales e internacionales para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad</p> <p>Subvenciones a Centros Vascos – Euskal Etxeak</p>	<p>Propiciar relaciones con organismos e instituciones dentro y fuera de la CAE para fomentar la "marca Basque Country en Igualdad" participando en foros de interés vinculados al ámbito de la igualdad.</p> <p>Fomentar la participación de las mujeres pertenecientes a las Colectividades Vascas en los ámbitos de decisión.</p> <p>Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.</p>	<p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo E.4.2.3.2. Fomentar la participación de Lehendakaritza en otros Foros de interés.</p> <p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo E.3.2.1.2. Diseñar e implementar programas que mejoren la situación de las mujeres pertenecientes a las colectividades vascas en riesgo de pobreza y/o exclusión social y fomenten su empoderamiento.</p>
1312 Cooperación al	<p>Programa de Ayudas a entidades de Cooperación para promover procesos de cambio</p>	<p>Programa dirigido a eliminar las desigualdades de género que se producen en todos los niveles de funcionamiento de</p>	<p>Objetivo Específico G.11.1. Incorporar la transversalidad de género en las distintas</p>



Desarrollo	<p>organizacional pro-equidad de género</p> <p>XI Jornadas de Empoderamiento de Mujeres</p>	<p>la organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional.</p> <p>Coorganizar junto con el Ayuntamiento de Bilbao (Área de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas), contenidos, ponentes.</p>	<p>convocatorias de subvenciones.</p> <p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Específico G. 1.1. Intercambiar/compartir/ visibilizar experiencias positivas de procesos de desarrollo orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres y al empoderamiento de mujeres entre organizaciones e instituciones del sector.</p>
3221 Promoción de Igualdad Oportunidades para la Mujer	Emakunde	Emakunde	Emakunde
4621 Víctimas y Derechos Humanos	<p>Convocatoria de subvenciones a entidades privadas para iniciativas a favor de los DDHH y la convivencia</p> <p>Convocatoria pública de subvenciones a Municipios para programas en materia de Paz, Convivencia y Derechos Humanos</p> <p>Convocatoria pública de subvenciones a organizaciones para actividades de recuperación de la memoria histórica</p> <p>Ayudas a organizaciones</p>	<p>Integrar la perspectiva de género en el programa: se incluyen varias cláusulas por las que se valora la perspectiva de género en los proyectos a desarrollar.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en el programa: se incluyen varias cláusulas por las que se valora la perspectiva de género en los proyectos a desarrollar.</p> <p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p> <p>Integrar la perspectiva de género en el programa: se incluyen varias cláusulas por las que se valora la perspectiva de</p>	<p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p> <p>Objetivo Operativo G.11.3.1. Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas.</p> <p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p> <p>G.11.3.1. Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas.</p> <p>G.11.3.1. Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas.</p> <p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p>



	<p>y Asociaciones que promuevan la prestación de atención, solidaridad y apoyo a las víctimas del terrorismo</p> <p>Proyecto AHOTSAK</p> <p>Convocatoria Ayudas Aquitania-Euskadi</p>	<p>género en los proyectos a desarrollar.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en los compromisos adquiridos en el "Convenio de colaboración entre la administración general de la comunidad autónoma de Euskadi, la UPV, la Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea, para introducir la Educación para la Paz y la Convivencia en el ámbito universitario"</p> <p>Recoger en las bases de la convocatoria los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la naturaleza del proyecto establecer como uno de los ejes prioritarios actividades con enfoque de género. 	<p>G.11.3.1.Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas</p> <p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p> <p>G.11.3.1.Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas</p> <p>Art. 20 de la Ley 4/2005</p> <p>G.11.3.1.Asesorar al personal político y técnico implicado para la inclusión de la perspectiva de género en las subvenciones, convenios y becas</p>
5414 Fondo de Innovación			
4622 Instituto de la Memoria, la convivencia y los Derechos Humanos			



Administración Pública y Justicia Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi			
1211 - Estructura y Apoyo de Admón Pública y Justicia	Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento Formación en materia de igualdad	Desarrollo de las funciones definidas en el art11 de la ley 4/2005 de igualdad. Gasto en matrículas para formación en materia de igualdad al personal del Departamento	Art 11 de la ley 4/2005 de Igualdad, VI Plan: Gobernanza. G1 Artículo 17 de la Ley 4/2005, VI Plan: Gobernanza G5
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	Fomento de la corresponsabilidad	Fomento de la corresponsabilidad a través de la cláusula recogida en el Acuerdo de Condicionales Laborales del funcionariado y en el Convenio de laborales (2010-11), gracias a la cual si el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas del permiso de maternidad tendrá derecho, además, a otras dos semanas de permiso	VI Plan: Eje 2: Organización social corresponsable. 5.1.2
1215 - Innovación y Administración Electrónica			
1217 - Relaciones Institucionales			
1218 - Régimen Jurídico			



<p>1411 - Administración de Justicia</p>	<p>Garantizar tramitación judicial a mujeres víctimas de violencia</p> <p>Garantizar valoración integral a mujeres víctimas de violencia a través de UVFIs</p> <p>Cursos formación en materia de igualdad</p>	<p>Garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de la CAE y la tramitación judicial a través de los juzgados de violencia de género.</p> <p>Garantizar la valoración integral de los casos de violencia de género por parte de las UVFI (Unidades específicas de valoración de los casos de violencia de género) ubicadas en las tres capitales y formadas por especialistas en psiquiatría, psicología y trabajo social, para valorar las lesiones, tanto físicas como psicológicas, sufridas por todas las víctimas de la violencia machista así como para valorar a los agresores.</p> <p>Cursos formación en materia de igualdad al personal de Adm. de Justicia (gestores, tramitadores y auxiliares)</p>	<p>VI Plan: EJE 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. 8.2</p> <p>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. 8.2</p> <p>Artículo 17 de la Ley 4/2005, VI Plan: Gobernanza G5</p>
<p>1412 - Justicia</p>	<p>. Reducir el número de mujeres en riesgo de exclusión social a través de orden subvencional.</p> <p>Asistencia jurídica gratuita a mujeres víctimas de violencia</p> <p>Garantizar formación del personal letrado del Turno de Oficio de</p> <p>Violencia de contra las</p>	<p>Reducir el número de mujeres en riesgo de exclusión social a través de la orden subvencional para la reinserción social y formación laboral de las personas presas, que concede anualmente la Dirección de Justicia, de manera que en los criterios de valoración de la subvención se valora la difícil inserción social de las mujeres presas.</p> <p>Garantizar la asistencia jurídica presencial e inmediata a mujeres víctimas de violencia de género a través del Turno de Oficio de Violencia doméstica, de género y agresiones sexuales</p> <p>Garantizar la Formación en materia de Violencia de Género y de igualdad de mujeres y hombres, por parte de los colegios de abogacía de la CAE para acceder y para permanecer en el turno de Oficio de Violencia contra las mujeres, doméstica y/o agresiones sexuales.</p> <p>Intervenir con hombres agresores, a través del Programa de "Rehabilitación de</p>	<p>VI Plan: Eje 1: Empoderamiento y cambio de valores. 3.2.2</p> <p>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</p> <p>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</p> <p>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las</p>

	<p><i>mujeres</i></p> <p><i>Intervenir con hombres agresores</i></p> <p><i>Garantizar atención a mujeres víctimas de violencia a través del SAV</i></p> <p><i>Servicio de Comunicaciones Preventivas por Excarcelación a mujeres víctimas de violencia</i></p> <p><i>Centro de Coordinación de Violencia contra la mujer en Euskadi</i></p> <p><i>Workshop sobre violencia de género. Instituto Internacional de Sociología Jurídica.</i></p>	<p><i>personas condenadas por delitos de violencia de género, Programa Gakoa. IRSE</i></p> <p><i>Garantizar la atención a mujeres víctimas de violencia, de una atención integral y de una adecuada información sobre derechos y recursos a través del Servicio de Atención a la Víctima (SAV), así como el acceso a una intervención psicosocial inmediata</i></p> <p><i>A su vez, a través del SAV, se garantizará la prestación del Servicio de Comunicaciones Preventivas por Excarcelación para notificar a las víctimas la situación penitenciaria de su agresor</i></p> <p><i>En coordinación con el SAV, el Centro de Coordinación de Violencia contra la mujer de Euskadi, en lo que se refiere a la orden de protección, garantizará la información permanente a la víctima sobre la situación procesal del victimario</i></p> <p><i>Promover el estudio por parte del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati de aspectos de la violencia contra las mujeres que mejoren el conocimiento y la intervención de los diferentes actores jurídicos en el proceso de protección integral de sus derechos, a través del Patronato del Instituto. En 2016 se prevé la realización de un workshop sobre violencia de género.</i></p>	<p><i>mujeres. Objetivo 8.2</i></p> <p><i>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</i></p> <p><i>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</i></p> <p><i>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</i></p> <p><i>VI Plan: Eje 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 7.2</i></p> <p><i>Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 8.2</i></p> <p><i>Erradicación de la violencia contra las mujeres. Objetivo 7.2</i></p>
4712 - Normalización Lingüística de la Admón. Pública			



Desarrollo Económico y competitividad Programas	Políticas específicas		
	Denominación	descripción	Vinculación con la ley o plan de igualdad
5211 - Plan Euskadi en la Sociedad de la Información			
5411 - Investigación y Desarrollo Agropesquero			
5413 - Tecnología	Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2020.	<p>La igualdad de género como elemento horizontal</p> <p>Así mismo, cabe destacar dentro del Plan un compromiso con la igualdad de género como elemento de carácter horizontal mediante el impulso de dos iniciativas de carácter horizontal</p>	Empoderamiento de las Mujeres y Cambio de Valores
7111 - Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	<p>Acuerdo marco de colaboración entre la Admon Gral de la CAE, la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, Emakunde y el Foro Rural Mundial.</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Apoyo a la Vertebración Sectorial</p> <p>Mantener en las zonas</p>	<p>Orden de Ayudas Elkarteak</p> <p>Mención a incorporar e aumentar % de mujeres en los órganos de dirección» para promover la igualdad</p> <p>Se valora el porcentaje de mujeres en los órganos de Dirección hasta un 10% de la puntuación</p>	<p>Eje Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Eje</p> <p>Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Objetivo operativo 4.2.2</p> <p>Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y</p>



	<p>rurales y en las zonas litorales altamente dependientes de la pesca una alta calidad de vida, en cuanto a servicios y equipamientos</p> <p>fomento de la inversión en la creación y desarrollo de actividades no sectoriales que contribuyan al mantenimiento o incremento del empleo y a la generación de actividad económica</p> <p>focalizar todos los esfuerzos en la generación de actividad económica y empleo, en la zona leader</p> <p>gaztenet 2020</p>	<p>Las órdenes y estudios correspondientes a esos objetivos se elaborarán próximamente.</p> <p>Corresponden al nuevo periodo de programación europeo de fondos.</p> <p>Carecemos pues de información sobre los mismos</p>	<p>Hombres</p> <p>Eje conciliación corresponsable</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Eje Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Objetivo operativo 3.1.1</p> <p>Incrementar la tasa de participación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad.</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Eje Empoderamiento y cambio de valores</p>
--	---	---	---



7112 - Pesca	<p><i>Comunicación e imagen del sector pesquero: Sensibilización y reconocimiento de la mujer trabajadora del mar</i></p> <p><i>Desarrollo Local Participativo.</i></p>	<p><i>Fomento de la capacitación profesional y la igualdad de oportunidades en el sector de la pesca.</i></p> <p><i>Mejora de las condiciones de la mujer del sector pesquero (n. de actuaciones).</i></p> <p><i>Fomento de la igualdad de oportunidades en el sector de la pesca</i></p>	<p><i>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</i></p> <p><i>Eje Empoderamiento y cambio de valores</i></p> <p><i>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</i></p> <p><i>Eje Empoderamiento y cambio de valores</i></p> <p><i>Objetivo operativo 3.1.1</i></p> <p><i>Incrementar la tasa de participación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad.</i></p>
--------------	---	---	---

<p>7113 Promoción y Calidad Alimentaria</p>	<p>- Modernización de la vertebración sectorial y apoyo financiero de las estructuras organizativas</p> <p>Apoyo a la transformación y comercialización de la industria agraria, alimentaria, forestal y pesquera.</p> <p>Eje Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Objetivo operativo 3.1.1</p> <p>Incrementar la tasa de participación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad.</p>	<p>Orden de Ayudas Elkarteak</p> <p>Mención a incorporar e aumentar % de mujeres en los órganos de dirección» para promover la igualdad</p> <p>Se valora el porcentaje de mujeres en los órganos de Dirección hasta un 15% de la puntuación</p> <p>Art. 24 de la Ley 4/2005</p> <p>Lehiatu Berria.</p> <p>Capítulo 2 Agrícolas</p> <p>Se concederán 15 puntos a los proyectos que cumplan alguna de la siguientes condiciones:</p> <p>Proyectos encaminados a apoyar iniciativas empresariales promovidas por mujeres</p> <p>Capítulo 4 Pesca y acuicultura</p> <p>Se concederán 10 puntos a los proyectos que cumplan alguna de la siguientes condiciones:</p> <p>Proyectos encaminados a apoyar iniciativas empresariales promovidas por mujeres.</p> <p>Capítulo V Otras</p> <p>Se concederán 15 puntos a los proyectos que cumplan alguna de la siguientes condiciones:</p> <p>Proyectos encaminados a apoyar iniciativas empresariales promovidas por mujeres.</p>	<p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Eje</p> <p>Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Objetivo operativo 4.2.2</p> <p>Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado</p> <p>VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p> <p>Eje Empoderamiento y cambio de valores</p> <p>Objetivo operativo 3.1.1</p> <p>Incrementar la tasa de participación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad</p>
---	---	--	--



7211 Estructura y Apoyo de Desarrollo Económico y Comp	-	UAI	Implementar la gobernanza en igualdad en el quehacer del Departamento y de las Fundaciones, Sociedades y Entes Públicos adscritos al mismo, así como diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres.	Art. 3 de la Ley 4/2005
		Recursos Humanos	Formación Licencias	VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Gobernanza Art. 17 Ley 4/2005 Art. 48
		Organización y Sistemas	Mantenimiento del Portal de Igualdad Mantenimiento y gestión del Sharepoint Berdintasuna Incrementar el número de procedimientos del Dpto. que pueden realizarse electrónicamente	VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Gobernanza 5 Eje Conciliación Corresponsable
7212 Desarrollo Industrial y Apoyo a Emprendedores	-	Plan de Actuación 2013-2016 del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, como desde el nuevo Plan Interinstitucional de Apoyo a la Actividad Emprendedora		VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Eje Empoderamiento y cambio de valores Objetivo operativo 3.1.1 Incrementar la tasa de participación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad.
7213 Seguridad Industrial	-			
7214 Innovación y Estrategia de Competitividad	-			



7311 - Política y Desarrollo Energético y Minero			
7511 - Turismo			
7612 - Comercio Interior		Orden de Asistencia técnica al Comercio	VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Eje Empoderamiento y cambio de valores Objetivo operativo 4.2.2 Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado
7613 - Internacionalización			



Empleo y Políticas Sociales Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
3111 - Estructura y Apoyo de Empleo y Políticas Sociales	<i>Unidad Administrativa de igualdad</i> <i>Gasto en matriculas para formación en materia de igualdad al personal del departamento</i>	<i>Desarrollo de las funciones definidas en el art11 de la ley 4/2005 de igualdad.</i>	<i>Art 11 de la ley 472005 de Igualdad</i>

3112 Trabajo	-	<p>Actuaciones en materia de igualdad por parte de la Inspección de Trabajo.</p> <p>La actividad inspectora en materia de igualdad sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad • Discriminación en la relación laboral • Discriminación Salarial • Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género • Acoso sexual y por razón de sexo • Discriminación en la negociación colectiva • Discriminación en el acceso al empleo • Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral <p>La actividad inspectora en materia de igualdad sobre:</p>	<p>La actividad inspectora en materia de igualdad sobre:</p> <p>Firma de un convenio de colaboración entre Emakunde y la Inspección de Trabajo</p>	<p>Eje I- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Programa 3- Apoyo al empoderamiento colectivo.</p> <p>Objetivo Estratégico 3.1: Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres atendiendo a la diversidad de objetivos y situaciones.</p> <p>Eje II-: Organización social corresponsable.</p> <p>Programa 6- Conciliación corresponsable.</p> <p>Objetivo Estratégico 6.1: Modificar la cultura y la práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable.</p> <p>Eje III- Erradicación de la Violencia contra las mujeres.</p> <p>Programa 8- Detección y Atención</p> <p>Objetivo Estratégico 8.2: Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres.</p>
-----------------	---	--	--	---



3121 Inclusión Social	- Programa Financia a Lanbide. Ejecución por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo de la política de garantía de ingresos		
3122 Inmigración	- Promoción de las condiciones que faciliten la libertad afectivo-sexual	<p>Acciones de formación en materia de diversidad afectivo-sexual, dirigidas tanto profesorado actual como a futuros profesionales de la enseñanza. Formar al futuro profesorado en la diversidad sexual y la identidad de género, así como dotar de capacidades y competencias para abordar desde el aula la igualdad de oportunidades en la vida personal y profesional..</p> <p>El departamento en colaboración con el Departamento de Educación, Cultura y Política Lingüística y los berritzegunes (Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa), desarrolla una serie de seminarios sobre la diversidad afectivo-sexual, destinados a profesionales en activo.</p> <p>Programa de sensibilización sobre diversidad e identidad afectivo sexual.</p> <p>Trabajo por la igualdad de trato y contra la discriminación por orientación afectivo-sexual e identidad de género.- en el marco de Eraberean.</p> <p>Fortalecimiento de la coordinación con los colectivos Lgtb-</p> <p>Favorecer iniciativas de empoderamiento dirigido a mujeres inmigrantes y gitanas</p> <p>Promoción y fortalecimiento del asociacionismo de mujeres. (inmigrantes y gitanas)</p> <p>Apoyo técnico y formación dirigido a asociaciones de mujeres gitanas perteneciente a la Comisión de Mujeres Gitanas de Euskadi.</p> <p>Impartir formación en materia de violencia de género e interculturalidad a diferentes instituciones, entidades (Ertzaina, Osakidetza,...)</p> <p>Acciones de formación básica en violencia contra las mujeres dirigida a</p>	<p>Eje Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</p> <p>Objetivo Estrategico1.1: Promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.</p> <p>Objetivo Estratégico 2.2: Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres</p> <p>Eje I- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</p> <p>Objetivo Estrategico1.1: Promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.</p> <p>Objetivo Estratégico 2.2. Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.</p>



		<p><i>mujeres inmigrantes y/o gitanas.</i></p> <p><i>Jornadas en el marco Foro para la Igualdad</i></p> <p><i>Espacios de trabajo compartido con Emakunde:</i></p> <p><i>o Colaboración en el programa Gizonduz-Formación a hombres líderes inmigrantes.</i></p> <p><i>o Igualdad de trato y no discriminación (Colaboración Eraberean y el servicio Defensa principio igualdad.</i></p> <p><i>o Mutilación Genital Femenina</i></p>	<p><i>Objetivo Estratégico 4.1 Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y participación de las mujeres en el movimiento asociativo en general.</i></p> <p><i>Eje III- Erradicar la violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Objetivo Estratégico 7.2. Mejorar la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres.</i></p> <p><i>Objetivo 8.2. Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p>
--	--	--	--



<p>3123 - Servicios Sociales</p>	<p><i>Teléfono de atención a mujeres víctimas de violencia de género</i></p> <p><i>Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.-</i></p> <p><i>Gestión integrada de asesoramiento y atención a las y los profesionales que atienden a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Participación en II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual</i></p>	<p><i>Atención telefónica 24 horas para mujeres víctimas de la violencia de género.</i></p> <p><i>.- Servicio Especializado de Información y Atención telefónica (900 840 111) a Mujeres Víctimas de Violencia de Género 24 horas. SATEVI.</i></p> <p><i>.</i></p> <p><i>Las denominadas ayudas económicas de pago único, se refieren a la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género</i></p> <p><i>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)</i></p> <p><i>Aplicativo informático compartido entre departamentos del Gobierno Vasco en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género (en el marco de la gestión integrada).</i></p> <p><i>Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género</i></p>	<p><i>Eje III- Erradicación de la Violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Programa 8- Detección y Atención.</i></p> <p><i>Estratégico 8.2- Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Eje III- Erradicación de la Violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Programa 8: Detección y Atención- Objetivo Estratégico 8.2- Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Eje III Erradicación de la Violencia contra las mujeres</i></p> <p><i>Objetivo Estratégico 8.2- . Garantizar la protección y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p>
--------------------------------------	---	--	---



<p>3124 - Política Familiar y Comunitaria</p>	<p><i>Conciliación de la vida laboral y familiar a personas trabajadoras por cuidado de menores. Ampliable</i></p> <p><i>Contratación de personas cuidadoras de hijos e hijas menores de 3 años.</i></p> <p><i>Conciliación de la vida laboral y familiar: para el cuidado de personas con dependencia. Ampliable</i></p>	<p><i>En el Plan de igualdad departamental entre las líneas de ayudas a la conciliación sólo se integran aquellas que son netamente corresponsables, Contratación de personas cuidadoras de hijos e hijas menores de 3 años.</i></p> <p><i>Mantenimiento del portal Concilia +.</i></p> <p><i>Contenidos igualdad en la web Gurasotasuna.</i></p> <p><i>Medidas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad en la conciliación.</i></p> <p><i>Parentalidad positiva, implicación de los hombres en la crianza.</i></p> <p><i>Difusión y extensión de la RED DENBBORA a los tres territorios históricos.</i></p> <p><i>En el 2016 Jornadas sobre "Paternidades positivas: corresponsabilidad, cuidados, estrategias e impacto",. Objetivo presentar los resultados de la investigación "Implicación de los padres vascos en la crianza y su impacto en la corresponsabilidad y el trabajo" y líneas de trabajo en esta materia.</i></p>	<p><i>Eje II Organización social corresponsable</i></p> <p><i>Objetivo estratégico 5.1: Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.</i></p> <p><i>Objetivo estratégico: 6.1: Modificar la cultura y la práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable</i></p>
<p>3211 - Empleo</p>		<p><i>En el marco de las actuaciones a llevar a cabo desde la coordinación, gestión y seguimiento del programa operativo Fondo Social Europeo, subvencionar proyectos de empleo y formación de toda la CAE (Diputaciones, Mancomunidades de municipios, agencias de desarrollo comarcal, tercer sector etc.) mediante la financiación del PO FSE 2014-2020. Los proyectos que participen en dicha convocatoria deberán garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, criterios de valoración específicos y participación de la Unidad de Igualdad en la Comisión de Valoración</i></p>	<p><i>Programa 3</i></p> <p><i>Objetivo Estratégico 3.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres atendiendo a la diversidad de objetivos y situaciones.</i></p>



3212 - Economía Social	Ayudas para la creación de empresas de economía social	Estas ayudas se aplican medidas de acción positiva en mujeres, víctimas de violencia de género y familias monoparentales.	En el Eje 1- Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres. Programa 3- Apoyo al empoderamiento colectivo. Objetivo Estratégico 3.1: Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres atendiendo a la diversidad de objetivos y situaciones
3231 - Formación			



<p>4312 - Vivienda</p>	<p><i>Acciones realizadas por la Viceconsejería de Vivienda del Gobierno Vasco para erradicar la violencia de género dentro de su ámbito de actuación en cumplimiento de los contenidos del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual</i></p>	<p><i>Medidas de acción positiva: La Orden de 4 de octubre de 2006, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, sobre medidas de acción positiva en materia de vivienda para mujeres víctimas de violencia de género, Esta Orden establece dos medidas de acción positiva para las mujeres víctima de violencia de género:</i></p> <p><i>- La inclusión en el cupo de unidades monoparentales con hijos menores de edad a su cargo y/o víctimas de violencia de género en procedimientos de adjudicación en régimen de alquiler.</i></p> <p><i>Tras la entrada en vigor de la Orden de 15 de octubre de 2012, del Consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y Alojamientos Dotacionales de Régimen Autonómico, la adjudicación de las viviendas de protección oficial y alojamientos dotacionales en régimen de arrendamiento se realiza mediante procesos de baremación. Por lo tanto, actualmente no existen cupos. La baremación se determina en función de: la antigüedad de la inscripción, número de miembros de la unidad convivencial, ingresos, empadronamiento y la existencia de una especial necesidad de vivienda.</i></p> <p><i>Las mujeres víctimas de la violencia de género son consideradas solicitantes con especial necesidad de vivienda y, por tanto, se otorga 10 puntos extras a sus expedientes.</i></p> <p><i>2. - La adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, mediante la exclusión del procedimiento general</i></p>	<p><i>Eje 3- Erradicación de la violencia contra las mujeres .</i></p> <p><i>Objetivo Estratégico 8.2: Garantizar la protección y la atención integral y la atención integral a las víctimas de violencia contra las mujeres</i></p>
------------------------	---	---	--



Hacienda y Finanzas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
1212 - Servicios Generales			
1214 - Informática y Telecomunicaciones			
5511 - Estadística	Ver programa EUSTAT 5513		
6110 - Estructura y Apoyo de Hacienda y Finanzas	Unidad Administrativa de igualdad Gasto en matriculas para formación en materia de igualdad al personal del departamento Impulso y coordinación de un proceso que permita abordar de manera integral unos presupuestos con enfoque de género	Desarrollo de las funciones definidas en el art11 de la ley 4/2005 de igualdad. Gastos de formación del personal del departamento así como de permisos y licencias, en especial las relacionadas con la conciliación corresponsable Se trata de impulsar un proceso integral para la implementación de los PEG en la actividad presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Este proyecto tiene carácter interdepartamental y tendrá un respaldo político traducido en un acuerdo de consejo de gobierno que establecerá los acuerdos y directrices a seguir en el citado proyecto.	Art 11 de la ley 4/2005 de Igualdad Gobernanza. G1 y G2 Art 17 y 48 de la Ley 4/2005 de Igualdad Art.14 Ley 4/2005 de igualdad. Medida G9.1 G9.2 y G9.3 del Plan de igualdad
6111 - Economía y Gasto Público	Impulso y coordinación de un proceso que permita abordar de manera integral unos presupuestos con enfoque de género		Art.14 Ley 4/2005 de igualdad. Medida G9.1 G9.2 y G9.3 del Plan de igualdad
6112 - Política Fiscal			
6114 - Patrimonio y Contratación			



6115 - Autoridad Vasca de la Competencia			
6311 - Política Financiera			



Educación, Política Lingüística y Cultura	Programas	Políticas específicas		
		Denominación	descripción	Vinculación con la ley o plan de igualdad
3222 Juventud	-	<p>Incluir la perspectiva de género en la formación dirigida al personal que trabaja con o para la juventud o formarles en igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Integrar la perspectiva de género en el programa Juventud Vasca Cooperante, incluyendo un módulo relativo a incluir la perspectiva de género en la planificación en cooperación al desarrollo</p>	<p>Organizar los siguientes cursos:</p> <p>Curso " Las TICs en la atención a la sexualidad de las personas jóvenes: realidades y posibilidades"</p> <p>Curso "Prevención de la violencia en parejas adolescentes</p> <p>Integrar la perspectiva de género en el programa Juventud Vasca Cooperante, incluyendo un módulo relativo a incluir la perspectiva de género en la planificación en cooperación al desarrollo</p>	<p>Art. 17 de la Ley 4/2005</p> <p>Artículo 17 Ley 4/2005</p>
4211 Estructura y Apoyo de Educación	-	<p>Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Promoción de medidas y acciones positivas para mejorar la Gobernanza a favor de la igualdad.</p>	<p>Impulsar, coordinar y colaborar para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.</p> <p>Impulso de acciones para la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento (acciones formativas dirigidas al personal técnico y político del Departamento.</p>	<p>Ley 4/2005 para la igualdad.</p> <p>Art. 11 Unidades de Igualdad</p>
4221 Educación Infantil y Primaria	-	<p>Plan director para la Coeducación y la prevención de violencia de género en el Sistema Educativo</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Ley 4/2005 para la igualdad. Capítulo III. Del título II. Artículos 28, 29,</p>



4222 Educación Secundaria Formación Profesional	- y	Plan director para la Coeducación y la prevención de violencia de género en el Sistema Educativo	<p>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.</p> <p>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.</p>	Ley 4/2005 para la igualdad. Capítulo III. Del título II. Artículos 28, 29,
4223 Enseñanza Universitaria	-	Exención de pago de pago de los precios públicos para la realización de estudios universitarios a las víctimas de violencia de género.	<p>En la orden por la que se fijan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios</p> <p>se introduce una cláusula por la que a las víctimas de violencia de género y sus hijas y/o hijos obtienen la exención total de los precios públicos por prestación de servicios académicos y universitarios</p>	Ley 4/2005 artículo 61
4224 Enseñanzas de Régimen Especial	-			
4225 Innovación Educ. y Form. Perman. del Profesorado	-	Formación del profesorado para desarrollar el Plan director para la coeducación y prevención de violencia de género en el sistema educativo.	Dentro de PREST-GARA se incluyen acciones formativas en materia de igualdad, coeducación y violencia de género	Ley 4/2005 para la igualdad. Capítulo III. Del título II. Artículo 32.
4226 Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	-			
4231 Promoción Educativa	-			



4511 - Estructura y Apoyo de Polít. Ling. y Cultura	Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres Promoción de medidas y acciones positivas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad	Impulsar, coordinar y colaborar para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y el Plan para la Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco Impulsar acciones para la integración de la perspectiva de género (acciones formativas dirigidas al personal político y técnico del departamento).	Art. 11 de la Ley 4/2005
4512 - Deportes	Igualdad real y efectiva en el deporte vasco	Implementar el plan para la igualdad en el Deporte, participar en foros especializados en mujeres y deporte, crear material específico sobre mujeres y deporte y difundirlo, y desarrollar el contrato suscrito con Euskaltel para aumentar la presencia de las mujeres deportistas en los medios	Art. 15 de la Ley 4/2005
4513 - Promoción de la Cultura	Estudio sobre la presencia de las mujeres y de las obras creadas por las mujeres en el ámbito cultura	En colaboración con Emakunde el Observatorio realizará un estudio sobre la presencia de las mujeres y de las obras creadas por mujeres en el ámbito cultural	G4.1 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad. Recogido además entre las prioridades de Emakunde para la X Legislatura
4514 - Patrimonio Histórico Artístico			
4515 - Medios de Comunicación Social			
4711 - Política Lingüística			
4715 - Euskaldunización del Sistema Educativo			
5412 - Investigación			



Seguridad Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
2211 - Estructura y Apoyo de Seguridad	Impulso, apoyo, coordinación, planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones de igualdad de género del Departament		Ley 4/2005 de igualdad
2221 - Tráfico	Estadística de tráfico y análisis de datos	Estudio con perspectiva de género	
2223 - Ertzaintza en Servicio			
2231 - Atención de Emergencias			
4611 - Procesos Electorales			
5512 - Meteorología y Climatología			
6113 - Juego y Espectáculos			

Salud	<i>Políticas específicas</i>
--------------	------------------------------



Programas	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
4111 - Estructura y Apoyo de Salud			
4112 - Financiación y Contratación Sanitaria			
4113 - Salud Pública			
4114 - Investigación y Planificación Sanitaria			
4115 - Farmacia			
4116 - Adicciones			
4431 - Consumo			



Medio Ambiente política Territorial Programas	Políticas específicas		
	Denominación	descripción	Vinculación con la ley o plan de igualdad
4313 - Ordenación Territorial	<p>Revisión de las DOT incorporando la perspectiva de género:</p> <p>En la memoria del programa presupuestario aparece reflejado de la siguiente manera:</p> <p>"Revisión de las Directrices de Ordenación del Territorio (DOT): (...)Este proceso se realizará incorporando la perspectiva de género en todas sus fases de planificación ejecución y evaluación."</p>	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de trabajo (personal de la Dirección en colaboración con la UAI) Incorporación de un apartado igualdad de mujeres y hombres en el texto de las DOT. Revisión de todo el proceso desde una perspectiva de género. Otras actuaciones que se consideren pertinentes. 	<p>Ley 4/2005: arts 3.4 y 46</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.</p>
4420 - Estructura y Apoyo de Medio Ambiente y Pol.Territ	Unidad Administrativa para la Igualdad.	Dentro de este programa se enmarca la Unidad de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial y sus funciones y actuaciones.	<p>Ley 4/2005: art 11</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>G.1.; G.2</p>
4421 - Protección del Medio Ambiente		<p>Actuaciones para incorporar la perspectiva de género en el trabajo educativo del área ambiental:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudio del grado de formación en igualdad del personal de ingurugelak. Y propuesta de actuaciones. Revisión de la revista educativa IHITZA Otras actuaciones que se consideren pertinentes en esta área pendientes de concretar. 	<p>Ley 4/2005: arts28,29,30,31 y46</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>EJE I.PROGRAMA 1. CAMBIO DE VALORES. Objetivo Operativo 1.1.6. Incrementar el número de centros de educación formal y no formal que introducen la coeducación en sus programas de trabajo anuales.</p>
5121 - Planificación y Administración Hidráulica		URA aprobó su propio Plan de Igualdad y para el 2016 se prevé la puesta en marcha y el desarrollo del mismo.	<p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>G.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.</p>



5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario		<p>Desarrollo de su Plan de Igualdad.</p> <p>Se trabajará para la creación de la UAI de ETS</p> <p>.</p>	<p>Ley 4/2005: art.11</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>G.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.</p> <p>G.2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad</p>
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión			
5141 - Planificación del Transporte	<p>El programa de las memorias presupuestarias lo refleja de este modo:</p> <p>Desarrollo del Plan Director del Transporte Sostenible (PDTS) 2020. Dicho desarrollo se realizará incorporando la perspectiva de género.</p>	<p>Jornada sobre movilidad desde la perspectiva de género.</p> <p>Elaborar estudios de transporte incorporando la perspectiva de género (estudio de movilidad 2016).</p>	<p>Ley 4/2005: arts. 46 y 16</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</p> <p>G.4. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.</p>



<p>5151 - Puertos</p>	<p><i>El programa de las memorias presupuestarias lo refleja de este modo:</i></p> <p><i>"Ejecución, ampliación, conservación y adaptación a las nuevas necesidades de las infraestructuras portuarias adscritas a la CAV, así como el de prestar en puerto los servicios dirigidos a embarcaciones, y a los usuarios y usuarias de los diversos sectores de actividad del puerto: pesquera, náutico recreativa y comercial.</i></p> <p><i>Es indispensable, a este fin, incorporar la perspectiva de género en este programa para poder dar una respuesta adecuada a toda la población..."</i></p> <p><i>el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores</i></p> <p><i>más avanzados e intensivos en tecnología.</i></p>	<p><i>Análisis de las necesidades de las mujeres del sector pesquero en relación a las infraestructuras que se realicen/modifiquen en dicho ejercicio (lugares adecuados para las neskátiles, rederas...) y propuesta de infraestructuras que se adecúen a dichas necesidades.</i></p>	<p><i>Ley 4/2005:art.3.4 y art.36</i></p> <p><i>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</i></p> <p><i>Objetivo Operativo 3.1.1. Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad (indefinidos y a jornada completa). Se consideran prioritarios en este objetivo elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores</i></p> <p><i>más avanzados e intensivos en tecnología</i></p>
---------------------------	--	--	---



HABE Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
4713 Instituto Alfabet. Reeuskaldunizació n Adultos- HABE			

IVAP Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
1216 – Selección y formación del personal al servicio de las administraciones públicas			
4714- Euskaldunización y Normalización lingüística			



EUSTAT Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
5513- Instituto Vasco de Estadística- EUSTAT	Índice de igualdad de género Creación de la unidad de igualdad	Desarrollar la batería de indicadores que permitan obtener un mejor diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, así como elaborar el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género para la C.A. de Euskadi, de modo que sea incorporado a sus estadísticas habituales y permita comparar la situación de la CAE con la de otros países	LEY 4/2005 de igualdad. art. 16 Art 3. Decreto 213/2007

EMAKUNDE Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
3223 - Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer			



Academia Vasca de Policía y emergencias Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
2224 - Academia vasca de Policía y emergencias	<p>Akademiako Berdintasun Plana osatu, prozesu parte-hartzailea bideratuta.</p> <p>Segurtasun Saileko 2014-2016 Berdintasun Planaren barruan kokatuko da.</p> <p>Agian kanpo aholkularitza ere kontratatuko da.</p>	<p>Segurtasun Saileko 2014-2016 Berdintasun Planaren barruan kokatuko da.</p> <p>Agian kanpo aholkularitza ere kontratatuko da.</p>	<p>Ley 4/2005: art.11</p> <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:</p> <p>G.1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.</p>

OSALAN Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
3113 - OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral			

KONTSUMO BIDE Programas	<i>Políticas específicas</i>		
	<i>Denominación</i>	<i>descripción</i>	<i>Vinculación con la ley o plan de igualdad</i>
4432 - Kontsumobide- Instituto Vasco de Consumo			

LANBIDE	<i>Políticas específicas</i>
----------------	------------------------------

Programas	Denominación	descripción	Vinculación con la ley o plan de igualdad
31110- Estructura y apoyo	Unidad Administrativa de igualdad	<p>Diseñar e implementar el Programa para la Igualdad de mujeres y hombres 2015-2016 que contenga la línea estratégica, los objetivos generales y las actuaciones concretas de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo en materia de igualdad.</p> <p>Evaluar anualmente los resultados correspondientes al ejercicio anterior, cumplimentando la herramienta de evaluación propuesta por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.</p> <p>Coordinar y dinamizar el Grupo de trabajo para la Igualdad de LANBIDE, con reuniones grupales y/o bilaterales, en los diferentes momentos de planificación, ejecución y evaluación del Programa bianual de Igualdad</p>	Art. 11 de la ley 472005 de Igualdad
	Revisión y adaptación del Plan Estratégico de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo 2013-2016.	<p>Revisión y adaptación del Plan Estratégico de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo 2013-2016 a un análisis pormenorizado y transversal desde una perspectiva de género, incluyendo en el mismo un apartado final (a modo de anexo) que recoja las conclusiones y propuestas realizadas a partir del nuevo análisis.</p> <p>Para la elaboración de dicho análisis, además de conformar un grupo de trabajo con economistas especializadas en materia de empleo y en economía feminista, partimos de cifras y hechos sobre el empoderamiento económico evidenciados y corroborados por ONU Mujeres, la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y que en informes recientes, publicados este año 2015, centra sus esfuerzos y recursos en obtener evidencia empírica que permita evaluar los avances en el ámbito de los derechos económicos y sociales de las mujeres. En dichos informes, se insta a que los estados miembros inviertan en servicios sociales con perspectiva de género, y a que se reconozca, se reduzca y se redistribuya el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Se pretende fortalecer así la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, y se aspira a reducir la segregación ocupacional y las brechas salariales de género, creando más y mejores empleos para las mujeres.</p> <p>Publicar un análisis cualitativo y diferenciado de</p>	G.10. VI PLAN IGUALDAD



	<p><i>1 Análisis cualitativo y diferenciado de la situación en el mercado laboral de mujeres y hombres.</i></p> <p><i>1. Análisis sobre el impacto de diferentes programas presupuestarios en la calidad de vida de hombres y mujeres.</i></p> <p><i>Curso 'Argumentar para la igualdad'.</i></p> <p><i>Cláusulas para la igualdad en las contrataciones de servicios y convenios con terceras partes.</i></p> <p><i>Cláusulas para la igualdad en subvenciones públicas de LANBIDE a empresas y entidades locales.</i></p>	<p><i>la situación en el mercado laboral de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las categorías Calidad/Precariedad y sus variables relacionales.</i></p> <p><i>Trabajar en la línea de identificación del gasto en igualdad en los programas presupuestarios prioritarios de LANBIDE, realizando un análisis sobre el impacto de los mismos en la calidad de vida de hombres y mujeres.</i></p> <p><i>Realización de un curso sobre presupuestos e impacto de género, dirigido a trabajadoras y trabajadores de LANBIDE.</i></p> <p><i>Curso sobre cómo 'Argumentar para la igualdad', siguiendo la línea estratégica de 2014 de la Unidad de Igualdad de LANBIDE, en la que se insta a capacitar tanto a empresas y entidades locales así como a las trabajadoras y los trabajadores del organismo autónomo, a conocer las obligaciones legales en materia de igualdad, detectar resistencias, identificar los beneficios y establecer criterios a favor de una gestión para la igualdad.</i></p> <p><i>Cláusulas para la igualdad en las contrataciones de servicios y convenios con terceras partes. Incluir cláusulas para la igualdad de obligado cumplimiento en las contrataciones de servicios y convenios con terceras partes.</i></p> <p><i>Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incorporadas en 10 convocatorias de subvenciones públicas de LANBIDE a empresas y entidades locales, con el propósito de comprobar su efectivo cumplimiento.</i></p> <p><i>Estas cláusulas, que encuentran cobertura jurídica en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005 así como en la Ley Orgánica 3/2007, y en el actual VI Plan para la Igualdad en la CAE como medida 11 en el ámbito de la Gobernanza, son una herramienta clave en la actuación administrativa, estando diseñadas con el objetivo de integrar la perspectiva de género o</i></p>	<p><i>G.4. VI. PLAN IGUALDAD</i></p> <p><i>G.9. VI. PLAN IGUALDAD</i></p> <p><i>G.5. VI. PLAN IGUALDAD</i></p> <p><i>G.11. VI. PLAN IGUALDAD</i></p> <p><i>G.11. VI. PLAN IGUALDAD</i></p>
--	---	--	--



		<p><i>mainstreaming de género.</i></p> <p><i>Se está haciendo seguimiento de 10 convocatorias de subvenciones públicas de LANBIDE:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Convocatoria de ayudas para el Desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo en colaboración con LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo.</i> <i>2. Convocatoria de ayudas para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo, dirigido a personas pertenecientes a colectivos en desventaja, en colaboración con LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo.</i> <i>3. Convocatoria de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</i> <i>4. Convocatoria de ayudas dirigidas a la financiación de nuevos proyectos de emprendizaje, como medida para impulsar la generación de actividad económica y de empleo.</i> <i>5. Convocatoria de ayudas destinadas a la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas en Centros de trabajo de empresas vascas situados en el exterior.</i> <i>6. Convocatoria de ayudas destinadas a la contratación de personas jóvenes desempleadas en empresas vascas. Programa Lehen Aukera.</i> <i>7. Convocatoria de ayudas destinadas a la contratación de personas desempleadas mayores de 35 años en centros de trabajo de empresas vascas situados en el exterior.</i> <i>8. Convocatoria de ayudas para el desarrollo del Servicio de Centros de Empleo, en colaboración con LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo.</i> <i>9. Convocatoria de ayudas de apoyo a las personas emprendedoras.</i> <i>10. Convocatoria de ayudas para acciones locales de promoción de empleo.</i> <p><i>Readaptación y redefinición de los indicadores y los sistemas de verificación en cada caso, una vez hecho el seguimiento y evaluados los resultados de la</i></p>	
	Readaptación y redefinición de los		



	<p>indicadores y los sistemas de verificación del cumplimiento de las cláusulas de género, incorporados en las subvenciones públicas de LANBIDE.</p> <p>Cláusulas para la igualdad y la transparencia en contratos públicos.</p> <p>Ciclo formativo en el marco de la iniciativa Gizonduz.</p> <p>Servicio de interpretación telefónica para personas inmigrantes, y pensado especialmente como medida de empoderamiento para las mujeres extranjeras.</p> <p>Programa de inserción socio-laboral dirigido a chicas y chicos jóvenes,</p>	<p>aplicación de las cláusulas de igualdad.</p> <p>Incorporación de cláusulas para la igualdad y la transparencia de obligado cumplimiento en contratos públicos, que aún no las contemplan.</p> <p>Organización de un ciclo formativo en el marco de la iniciativa Gizonduz, impulsada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y dirigida a fomentar la participación, implicación y concienciación de los hombres a favor de la igualdad de hombres y mujeres.</p> <p>Se pretende sensibilizar, a través de Gizonduz, a los trabajadores de LANBIDE con el objetivo de incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas de conciliación.</p> <p>Servicio de interpretación telefónica en 51 idiomas, que se puso en marcha el 9 de marzo de 2015. Una de las líneas de acción del Plan Estratégico de Lanbide 2013-2016 es, precisamente, diseñar y llevar a cabo programas específicos cuyo público objetivo sean colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo, y realizar acciones que eviten posibles situaciones que vulneran los derechos laborales o incentivan su precarización.</p> <p>Este servicio de interpretación está dirigido especialmente a las mujeres extranjeras atendidas en las oficinas de LANBIDE, como medida de empoderamiento.</p> <p>Diseñar las bases para un futuro programa de inserción socio-laboral, desde una perspectiva de género, que permita iniciar una carrera profesional al colectivo de chicas y chicos jóvenes, entre 18 y 24 años de edad, que se encuentran fuera tanto del sistema educativo como del mercado laboral.</p> <p>Realizar de manera conjunta con la Red europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social (EAPN) un estudio de campo sobre la realidad de las mujeres</p>	<p>G.11. VI. PLAN IGUALDAD</p> <p>G.11. VI. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 6. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 2. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 3. PLAN IGUALDAD</p>
--	---	--	--



<p>entre 18 y 24 años de edad, que se encuentran fuera tanto del sistema educativo como del mercado laboral.</p> <p>1Estudio de campo sobre la realidad de las mujeres en situación de exclusión social en la CAE.</p> <p>Apoyar el proceso de empoderamiento en el ámbito tanto del trabajo como del empleo que el colectivo de mujeres gitanas lleva a cabo en sus asociaciones.</p> <p>1Manual para mejorar en eficacia y competencia tanto técnica como política en materia de igualdad, en el ámbito del empleo público.</p> <p>Procedimiento para la atención a mujeres víctimas de violencia machista en las oficinas de LANBIDE.</p> <p>Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.</p> <p>Curso de autodefensa a través de la</p>	<p>en situación de exclusión social en la CAE.</p> <p>En la actualidad, no existen apenas datos objetivos de la situación real a la que están expuestas. Se trata de hacer una reflexión teórica y una investigación de campo (historias de vida) con el objetivo de adecuar las políticas de lucha contra la pobreza a sus necesidades, es decir, lograr que nuevas estrategias políticas influyan positivamente en la autonomía económica y empoderamiento de dichas mujeres. Este estudio se materializará en un proyecto piloto fundamentalmente práctico y experimental.</p> <p>Las asociaciones Secretariado Gitano, Nevipen, Amuge y Kale Dor Kayiko junto con la Unidad de Igualdad de LANBIDE realizarán un diagnóstico de la situación actual de las mujeres gitanas en el mercado laboral.</p> <p>Redactar un manual en el que se recojan experiencias, pautas y modos de funcionamiento en el marco de las relaciones tácticas que se establecen, en departamentos, organismos autónomos y otras entidades del Gobierno Vasco, entre las técnicas de igualdad y las diferentes direcciones políticas, con el objetivo de mejorar en eficacia y competencia tanto técnica como política en materia de igualdad en el ámbito del empleo público.</p> <p>Revisar y replantear en todas sus fases y vertientes el procedimiento para la atención a mujeres víctimas de violencia machista que solicitan los servicios y prestaciones en las oficinas de LANBIDE.</p> <p>Diseñar en LANBIDE un protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo.</p> <p>Organizar un curso de autodefensa a través de la comunicación verbal para las trabajadoras de LANBIDE que atienden al público en las distintas</p>	<p>EJ. PROGRAMA 3. PLAN IGUALDAD</p> <p>PROGRAMA 2. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 4. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 7. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 7. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 7. PLAN</p>
--	---	--



	<p>comunicación verbal' para las trabajadoras de LANBIDE.</p> <p>Programa específico para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia machista.</p> <p>1Curso online 'Jabetuz'.</p> <p>Foro de Emakunde 2015.</p> <p>Proceso de comunicación sobre las diferentes actuaciones abordadas hasta la fecha en LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo, en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>oficinas, y que están expuestas a agresiones sexistas.</p> <p>Diseñar un programa específico para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia machista.</p> <p>Facilitar la participación de tutoras y tutores que atienden a mujeres víctimas de violencia machista en LANBIDE al curso online 'Jabetuz', organizado por Emakunde.</p> <p>Co-organización LANBIDE-CEBEK del Seminario práctico 'Gestión para la Igualdad en empresas', enmarcado en el Foro de Emakunde 2015.</p> <p>De noviembre a enero de 2015, se iniciará una primera fase de comunicación, tanto interna como externa, sobre las diferentes actuaciones abordadas hasta la fecha en LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo en materia de igualdad de mujeres y hombres. En una segunda fase, de octubre a noviembre de 2016, se profundizará en la labor divulgativa e informativa antes de dar por concluido el proceso de comunicación iniciado.</p>	<p>IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 8. PLAN IGUALDAD</p> <p>EJ. PROGRAMA 8. PLAN IGUALDAD</p> <p>G.5. VI. PLAN IGUALDAD</p> <p>G.3. VI. PLAN IGUALDAD</p>
31210- Inclusión social			
32110- Empleo			
32311- Formación para el empleo			

AUTORIDA D VASCA DE LA COMPETENCIA	Políticas específicas		
	Denominación	descripción	Vinculación con la ley o plan



Programas			<i>de igualdad</i>
6115 - Autoridad Vasca de la competencia			



**P16-GEN AURREKONTU PROGRAMAK GENERO
IKUSPEGITIK AZTERTZEARI BURUZKO
FORMULARIOA**

**P16-GEN FORMULARIO DE ANÁLISIS DESDE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS
PRESUPUESTARIOS**

SAILA: PROGRAMA (Kodea): Programa (Izena):	DEPARTAMENTO: PROGRAMA (código): PROGRAMA (denominación):
--	---

GASTUAK (euroak)

GASTOS (euros)

	2013	2014	2015	2016
Saileko Aurrekontua				
Presupuesto del Departamento				
Programaren Aurrekontua				
Presupuesto del Programa				
%Programa/ Saila				
% Programa / Departamento				

Generoaren egokitasuna

PERTINENCIA AL GÉNERO

	BAI SÍ	EZ NO
Generoaren egokitasuna		
Pertinencia al género		

Generoari garrantzia

RELEVANCIA AL GÉNERO

Garrantziaren kalkulurako irizpideak

Criterios para el cálculo de la relevancia



	Baremoa 0 tik 10era Baremo 0 a 10
Indar Eraldatzailea	
Poder transformador	
Ahalmen Eragilea	
Capacidad de impacto	
Garrantzi Funtzionala	
Relevancia funcional	
Langileen kudeaketa	
Gestión de personal	

Garrantzia (Baremoen batura/4)

Relevancia (Suma Baremos/4)

7 tik 10 era Altua	
7 a 10 Alta	
4 tik 6 ra ertaina	
4 a 6 Media	
0 tik 3ra Baxua	
0 a 3 Baja	

Helburuak, hartzaile taldeak eta programaren jarduerak

OBJETIVOS, COLECTIVOS DESTINARIOS Y ACTUACIONES DEL PROGRAMA

Programa zuzentzen zaien emakume eta gizonen irteera posizioa eta egoera

Situación y posición de partida de las mujeres y los hombres a quienes se dirige el programa

Antzeman diren ezberdintasunari dagokienez, eskaintzen den erantzun maila

Grado en que el Programa da respuesta a las desigualdades detectadas



Berdintasunaren eremuan helburuak aztertu eta definitu

Definición y análisis de los objetivos en materia de igualdad

Aipatutako helburuak lortzeko, jarduerak aztertu eta definitu

Definición y análisis de las actuaciones para la consecución de dichos objetivos

Onuradun zuzenak eta bitartekoak, eta azkenak, ahal izanez gero, aurreko ekitaldikoak

Personas beneficiarias directas e intermedias y últimas, si es posible, relativas al ejercicio anterior

AURREKONTU PROGRAMAK GENERO IKUSPEGITIK AZTERTZEARI BURUZKO FORMULARIOA (P16-Gen)

Fitxa honen helburua aurrekontu programa guztiak genero ikuspegitik aztertzea da; aurrekontua lantzen duen arduradun bakoitzak landu beharko du. horretarako, dagokion berdintasun unitatearen laguntza izango du.

Sail bakoitzak aurrekontu programa bakoitzeko fitxa bat beteko du.

FORMULARIO DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS (P16-Gen)

El objetivo del presente formulario es poder analizar desde la perspectiva de género todos y cada uno de los programas presupuestarios; debiendo ser confeccionado por las personas responsables de cada uno de ellos, contando para ello con el asesoramiento de las unidades de igualdad correspondientes.

Cada Departamento cumplimentará un formulario por cada programa presupuestario.



GASTUAK

2016rako Aurrekontu Aurreproiektuari buruzko datuak eta 2013, 2014 eta 2015eko hasierako Aurrekontuei buruzkoak beteko dira; baita Saileko Aurrekontuari dagokion programaren ehunekoa ere.

GENEROAREN EGOKITASUNA

Programa egokia izango da baldin eta:

Programak azken talde hartzaile moduan pertsona fisiko, juridiko edota Organu kolegiatuak baditu.

Programak modu zuzenean edo zeharka emakume eta gizonei eragiten badie, baliabideen sarbideari edota kontrolari dagokionez:

a)Eragin zuzena: hainbat baliabideetarako pertsonen sarbidea arautzen duenean (Beka, lanpostuak, batzordeak osatzea).

b)Zeharkako eragina. Zenbait zerbitzu edo baliabideen ekoizpena edo eta kudeaketa moduetan eragiten duten prozedurak arautzen dituztenean eta horien atzean pertsonak daudenean, bai kudeatzaile edo ekoizle moduan,baita azken hartzaile moduan ere.

Egokia ez bada, arrazoia zehaztu "genero eraginaren balorazioa "eremuan, eta gainbegiratu idazkeran erabilitako hizkuntza.

Adierazitako bi irizpideen arabera egokia bada, sailkatu garrantziaren arabera eta garatu genero eraginaren balorazio puntua.

GENEROARI GARRANTZIA

Egokiak diren programak sailkatu emakume eta gizonen arteko berdintasunaren helburua betetzen duten garrantziaren arabera.

Altua

Ertaina

Baxua

Garrantzia lau irizpideren arabera neurtuko da:

INDAR ERALDATZAILEA: Aurrekontu programa bakoitzaren eskumen maila adierazten du.

GASTOS

Se cumplimentarán los datos correspondientes a los Presupuestos iniciales de 2013, 2014 y 2015 y al Anteproyecto de Presupuestos para 2016; así como el porcentaje del Programa respecto al Presupuesto del Departamento.

PERTINENCIA AL GÉNERO

El Programa será pertinente al género si:

El Programa tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

El Programa afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, respecto al acceso y/o control de los recursos:

a) Incidencia directa. Cuando regula el acceso de las personas a determinados recursos (becas, puestos de trabajo, composición de comisiones, etc.)

b) Incidencia indirecta. Cuando regula procedimientos que afectan a los modos de gestión y/o de producción de determinados recursos o servicios, detrás de los cuales hay personas tanto en calidad de gestoras y/o productoras como en calidad de destinatarias finales.

Si no es pertinente: justificar el motivo en el apartado "valoración del impacto de género" y revisar el lenguaje utilizado en la redacción.

Si es pertinente en función de los criterios señalados: clasificar según la relevancia y desarrollar el apartado "valoración del impacto de género".

RELEVANCIA AL GÉNERO

Clasificar los Programas pertinentes en función de su relevancia para el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en:

Alta

Media

Baja

La relevancia se calculará en base a cuatro criterios:

PODER TRANSFORMADOR: captura el nivel de competencias de cada Programa presupuestario.

Jarduteko eskumenak ditu, eta genero berdintasunari dagokionez garrantzizkoa da. Oso programa garrantzitsua izango da irizpide honen arabera jarduteko eskumen osoa duena.

AHALMEN ERAGILEA: Aurrekontu programak eragiten dion populazio bolumena adierazten du. Zenbat eta bolumen handiagoa, gero eta garrantzi handiagoa (garrantzi kualitatiboa/kuantitatiboa).

GARRANTZI FUNTZIONALA: Adituek genero desberdintasuna murrizteko politika publiko jakin batzuen eginkizunari buruz adostutako iritziak adierazten ditu. Programaren esparru "abiadura palanka" gisa ezaguna da genero berdintasunaren eremuan.

LANGILEEN KUDEAKETA. Departamentuetako langileen kudeaketari eragiten dioten jarduerak barne hartzen dituzten programak.

Irizpide bakoitzari 1etik 10era doan zenbaki bat egokituko zaio. Ondoren 4 irizpideen baturaren emaitzaren batz besteko aritmetikoa gehituko zaio.

Programa bakoitza kategoriaren batean sailkatzeko, baremo tarte hauek dituen eskala bat sortu da:

BAREMOA-GARRANTZIA

7-10 Baremoa. Garrantzi HANDIKOA

Interes handiko programa eraldatze gaitasunagatik, eraginagatik, eta aitortutako funtzioagatik.

4-6 Baremoa. Garrantzizkoak

Eragin txikiko programa eraldatze ahalmen txikia eta garrantzi funtzional eskasa.

0-3 Baremoa. Garrantzi TXIKIKOA

Pertsonen gainean eragiten duten programak batez ere barne izaerakoak edo izaera instrumentala dutenak.

HELBURUAK, HARTZAILE TALDEAK ETA PROGRAMAREN JARDUERAK

Tiene competencia para actuar y es relevante en relación con la igualdad de género. Un Programa muy relevante según este criterio es aquél que tiene plenas competencias para actuar.

CAPACIDAD DE IMPACTO: captura el volumen de población sobre la que actúa el Programa presupuestario. A mayor volumen de población, por tanto, mayor relevancia. Desarrollar el apartado importancia cualitativa/cuantitativa.

RELEVANCIA FUNCIONAL: recoge las opiniones de consenso de personas expertas sobre el papel de determinadas políticas públicas para reducir la desigualdad de género. El ámbito en el que actúa el programa es conocido como "palanca de cambio" en igualdad de género.

GESTIÓN DE PERSONAL: aquellos Programas cuyas actuaciones afectan a la gestión de personal de los Departamentos.

A cada criterio se le asignará un número del 0 al 10. Después se calculará la media aritmética de la suma de los cuatro resultados.

Para la clasificación de cada Programa en alguna de las citadas categorías se ha creado una escala con los siguientes tramos de baremación:

BAREMO-RELEVANCIA

Baremo 7 a 10 - Relevancia ALTA.

Programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida.

Baremo 4 a 6 - Relevancia MEDIA

Programas de impacto medio, de reducida capacidad transformadora o de relevancia funcional escasa.

Baremo 0 a 3 - Relevancia BAJA

Programas con incidencia sobre personas, fundamentalmente de carácter interno o instrumental.

OBJETIVOS, COLECTIVOS DESTINATARIOS Y ACTUACIONES DEL PROGRAMA



Aurrekontu programa bakoitzeko honako informazio hau eskainiko da:

Programa zuzentzen zaien emakume eta gizonen irteera posizioa eta egoera:

a) Sexuen araberako pertsonen buruzko adierazleak bereiztea.

b) Genero ezberdintasunaren deskribapena egitea eta , desberdintasunak sorrazten dituzten ala ez bereiztea.

Antzeman diren ezberdintasunei dagokienez, eskaintzen den erantzun maila.

a) Programaren memorian emakume eta gizonen berdintasuna bermatzen edo bultzatzen dituzten alderdiak ea nabarmentzen diren aztertu.

b) Programaren baitan emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzen eta bultzatzen dituzten helburuak ea txertatzen diren aztertu.

c) Programaren baitan jardura espezifikorik dagoen aztertu, emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatu eta bultzatzeko.

Berdintasunaren eremuan helburuak aztertu eta definitu.

Aipatutako helburuak lortzeko, jarduerak aztertu eta definitu.

Onuradun zuzenak eta bitartekoak, eta azkenak, ahal izanez gero 2015eko ekitaldiak.

Por cada Programa presupuestario se aportará la siguiente información:

Situación y posición de partida de las mujeres y los hombres a quienes se dirige el programa:

a) Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.

b) Descripción de las diferencias de género identificando si derivan en desigualdades.

Grado en que el Programa da respuesta a las desigualdades detectadas:

a) Analizar si en la Memoria del Programa se incluye entre los aspectos destacados el de promover o garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Analizar si en los objetivos del Programa se incluye el de promover o garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Analizar si en el Programa se incluyen acciones específicas para promover o garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición y análisis de los objetivos en materia de igualdad.

Definición y análisis de las actuaciones para la consecución de dichos objetivos.

Personas beneficiarias directas e intermedias y últimas, si es posible, relativas al ejercicio anterior.

Bego García Martínez

Técnica de Igualdad

Dirección de Servicios

Hernando Lacalle Edeso

Director de Presupuestos

Dirección de Presupuestos