

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2021

Departamento de Economía y Hacienda

9 de diciembre de 2020

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO	5
2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2021. ESTRATEGIA.....	7
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	9
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	24
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.	25
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	30
6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2021	34
6.2. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”	38
6.3. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS	43
6.4. DEPARTAMENTOS	49
7. CONCLUSIONES	129
8. ANEXOS	130
8.1. INFORME DE OSAKIDETZA DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2021.....	131
8.2. GRUPO EITB. ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	156
8.3. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS	169
8.4. PERTINENCIA Y RELEVANCIA AL GÉNERO.....	170
8.5. PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	174

1. MARCO NORMATIVO

Las Naciones Unidas ya desde su Carta Fundacional consideran la igualdad de mujeres y hombres un principio fundamental. Fruto de ello, ha elaborado diferentes instrumentos jurídicos que asientan las bases para el posterior desarrollo legislativo a nivel regional y local.

Destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en vigor con carácter general desde 1981 (ratificada por España en diciembre de 1983). Constituye el primer instrumento legal internacional aplicable universalmente que permite medidas especiales para lograr la igualdad de hecho en todos los ámbitos de la vida (civil, cultural, social, política y económica) sin que ello sea motivo de discriminación.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995 supuso un salto cualitativo importante al trascender de un tratamiento sectorial al enfoque fundamental y estratégico denominado “gender mainstreaming”, también conocido como “transversalidad o perspectiva de género”, que conlleva integrar el objetivo de la igualdad en todas las políticas públicas y programas de los países miembros. Posteriormente, el principio de transversalidad y las acciones positivas se incorporaron al ordenamiento jurídico europeo el 1 de mayo de 1999 con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (artículos 2 y 3), constituyendo desde entonces un elemento fundamental para el diseño de todas las políticas comunitarias. En Niza, 2001, la transversalidad de género se recogió en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual pasó a tener el reconocimiento jurídico plenamente aplicable con la firma del Tratado de Lisboa en Estrasburgo, 2007.

En el año 2006, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea hace suyo el derecho de igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental, interpretando y reinterpretando los diferentes Tratados con el fin de garantizar este derecho.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU en el año 2000, conocida como Beijing +5, en su Resolución General, urge a los estados miembros a integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos en todos los niveles de gobierno, incluyendo el presupuesto de la Unión Europea. Los Estados Miembros de la Unión Europea en respuesta, establecieron el año 2015 como fecha límite para poner en marcha, en los diferentes niveles administrativos, los presupuestos con enfoque de género.

Por último, el Tratado más importante hasta la fecha, en el ámbito europeo en materia de violencia machista, se materializó en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como el Convenio de Estambul, en vigor en Europa desde 2014. En él se reconoce la violencia contra las mujeres, en todas sus formas (física, psicológica y sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada) como una grave violación de los derechos humanos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En Euskadi es la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, nuestro ámbito de referencia fundamental. En su artículo 3 de Principios Generales contempla una estrategia dual:

- ❖ Por un lado, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos vascos, explicitando que todas ellas han de establecer el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género lo siguiente:

“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las

desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

- ❖ Por otro lado, la adopción de medidas de acción positiva para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Según esta ley:

“los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida”.

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”

Esta misma ley reconoce a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como:

“el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la CAE”

y contempla la creación de las unidades para la igualdad:

“encargadas del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas de su Departamento, y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de lo dispuesto en la ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.”

Por último, el artículo 19 establece que los poderes públicos vascos:

“Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva 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”.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Departamento de Economía y Hacienda elabora el presente informe para ser adjuntado al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2021. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades técnicas de igualdad.

2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2021. ESTRATEGIA

La estrategia del Gobierno Vasco parte del convencimiento de que las políticas públicas no son neutras al género, es decir, que pueden no afectar por igual a mujeres y a hombres y, por lo tanto, requieren de una mirada crítica con objeto de determinar su impacto en la reducción de las desigualdades.

En este marco, incorporar la perspectiva de género a los presupuestos, supone planificar teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres a quienes se dirigen las diferentes políticas públicas no parten en igualdad de condiciones ni de oportunidades, ni tienen las mismas necesidades ni aspiraciones y que, por lo tanto, esta diversidad de realidades debe ser tenida en cuenta cuando estimamos los resultados esperados. Es, por lo tanto, un proceso con diversas fases, entre las que destaca el informe de impacto de género sobre los presupuestos, ya que este documento sintetiza el nivel de incorporación de la perspectiva de género existente en las políticas públicas de una administración, los avances realizados y las propuestas de mejora de cara al siguiente ejercicio.

Así, este informe, tal y como se está evidenciando en nuestra Administración, sirve para impulsar mejoras en los procedimientos de trabajo, la planificación y la evaluación de la política. Cambios profundos, de transformación de las políticas públicas, que requieren de un horizonte temporal a largo plazo para lograr el diseño de unos presupuestos generales elaborados con perspectiva de género.

Este camino de transformación encuentra reflejo en la Agenda Euskadi Basque Country 2030, aprobada por el Consejo de Gobierno el 10 de abril de 2018 al recoger expresamente que,

“La presente Agenda Basque Country 2030, vincula los compromisos adquiridos por el Gobierno Vasco, en su Programa de Gobierno, a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a las metas de la Agenda 2030, permitiendo alinear, de una forma efectiva nuestras políticas públicas con esta Agenda universal y, visibilizar la contribución de Euskadi a la implementación de la Agenda 2030 y a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 5 es el de “Igualdad de Género” cuya meta es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Destaca también el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” en el que se incluye “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Compromiso que se adquiere nuevamente con el nuevo Programa de Gobierno 2020-2024 denominado “Euskadi en marcha”, cuando dice:

“Sobre estos principios, el Gobierno Vasco estructura sus compromisos programáticos de Gobierno en cuatro ejes de actuación alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y en nuestra propia realidad económica, social e institucional”

Los principios a los que hace referencia son; garantizar la salud, reactivar la economía y el empleo, y no dejar a nadie atrás. Es, en este último, donde se hace alusión expresa a “la defensa inequívoca de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.

Los cuatro ejes de actuación son:

- Eje I: Prosperidad. Empleo y la reactivación económica
- Eje II: Personas. La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos
- Eje III: Planeta. Transición energética y climática justa
- Eje IV: Autogobierno. Más y mejor Autogobierno

Los 10 objetivos de país para la nueva legislatura son:

1. Reducir el paro por debajo del 10%
2. Superar el 40% del PIB en la industria y servicios avanzados
3. Lograr la convergencia en I+D con la media europea
4. Colocar a Euskadi entre los 5 países europeos con menor desigualdad social (Índice de Gini)
5. Posicionar a Euskadi dentro de los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género
6. Consolidar la tasa de abandono escolar por debajo del 7%, y avanzar en el conocimiento y uso del euskera
7. Aumentar la esperanza de vida hasta los 85 años
8. Reducir en un 30% la emisión de gases de efecto invernadero
9. Lograr que la cuota de energías renovables represente el 20% del consumo final de la energía
10. Aumentar en un 10% la tasa de natalidad

Destaca el objetivo de avanzar en el índice de igualdad de género, no obstante, cabe destacar que para alcanzarlo todos los objetivos han de diseñarse desde una perspectiva de género.

Las Directrices Presupuestarias 2021 aprobadas en el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 6 de octubre de 2020, documento base para la puesta en marcha del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) para el año 2021, tratan de dar respuesta a la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 y a sus consecuencias económicas y sociales. Así, las directrices plantean la apuesta por un crecimiento inclusivo cimentado bajo criterios de justicia social y medioambiental y en el que considera prioritario abordar el bienestar inclusivo, la transición energética, y la transformación digital. Así mismo, y en coherencia con las directrices del ejercicio anterior, mantiene el compromiso con la mitigación/eliminación de la brecha salarial, social, de género, generacional, digital y territorial. En este sentido, conviene recordar que las brechas de género son transversales a las demás.

Paralelamente, el presupuesto ha de responder también a las necesidades de gasto que, de manera especial, se concentran en el capítulo I de personal. A este respecto se plantea un incremento del 0,9% en las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Los Departamentos, por su parte, en virtud del artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la igualdad de mujeres y hombres, han elaborado sus propios Planes de Igualdad 2018-2021 como fórmula para materializar la estrategia dual, estableciendo medidas de acción positiva y de integración de la perspectiva de género en sus políticas y acciones.

Para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios EITB y Osakidetza han remitido al Departamento de Economía y Hacienda un informe en el que explican la estrategia global y las prioridades de actuación para los presupuestos 2021. Al igual que en el ejercicio anterior, y con el ánimo de realizar un seguimiento en el tiempo, se les ha pedido que sintetizen las actuaciones que prevén realizar en el marco del III eje de intervención del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y aquellas a implementar contra la “Brecha Salarial” para los presupuestos 2021. En este último caso, es importante tener en cuenta que el Plan Operativo de la Estrategia contra la Brecha Salarial tenía una vigencia del 2018 al 2020. Así, para los presupuestos 2021 Lehendakaitza ha contemplado la elaboración e implementación del Plan Operativo de Acción 2025.

Del mismo modo, todos los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios, como es ya habitual, han cumplimentado los formularios P21-Gen de análisis desde la perspectiva de género de sus programas presupuestarios.

Se analizan las secciones del 1 a la 12 de la Administración General (descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), los presupuestos de sus Organismos Autónomos y Consorcios y el presupuesto de los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza.

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El pasado 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pasó a declarar la COVID-19 como una pandemia¹. En esta declaración, su Director General, el Dr. Adhanom Ghebreyesus, advertía consecuencias en todos los sectores, alentaba a los países a encontrar un equilibrio entre la protección de la salud, la minimización de los trastornos sociales y económicos, y el respeto de los derechos humanos y recordaba que, por encima de todo, están las personas.

Efectivamente, la llegada de la pandemia y las medidas que se han ido adoptando para controlarla se han traducido en una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes que afecta de manera desigual a mujeres y a hombres, a personas mayores, con trabajos precarios o informales, migradas, en situación de pobreza, ... El confinamiento de la población, la paralización de toda actividad no esencial, las restricciones a la movilidad (local, nacional e internacional), están teniendo un fuerte impacto en la salud de la población, especialmente en las personas más vulnerables.

Es importante recordar que mujeres y hombres no partimos de la misma posición ni situación en la sociedad. Tanto es así que los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico y del cuidado, la violencia contra las mujeres, la pobreza, ... siguen demostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres. Esta jerarquización, raíz de la desigualdad, tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Desde un enfoque de interseccionalidad, además, es importante tener en cuenta que muchas mujeres sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, diversidad funcional, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando a las mujeres, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

De hecho, el pasado 17 de noviembre la Tercera Comisión de la Asamblea General de Naciones Unidas ha adoptado por consenso la resolución “Mujeres, niñas y COVID-19” en la que pone de relieve el impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas. El incremento de violencia, la participación mayoritaria de mujeres en la primera línea de respuesta sanitaria, la importancia de la economía de los cuidados y su redistribución, así como la incidencia que la pandemia ha tenido en las mujeres que trabajan en la economía informal o el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva son algunas de las cuestiones que resalta y que nos proveen algunas claves importantes.

Así, en este apartado y partiendo de este contexto, se va a analizar el impacto diferenciado de la crisis sanitaria, social y económica en las mujeres y los hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que es la población a la que se dirigen principalmente las políticas públicas de la Administración vasca. Los resultados son el punto de partida para poder conocer la incidencia de los programas presupuestarios sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres de la CAE, es decir, en qué medida, con las actuaciones que se están llevando a cabo, se incide en la eliminación de este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Es imprescindible analizar el impacto de género que está teniendo esta nueva realidad que estamos viviendo, desde un enfoque interseccional, para dar respuestas coordinadas, integrales y efectivas que neutralicen los efectos negativos y permitan avanzar hacia el camino de la igualdad sin dejar a nadie atrás.

¹ <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>

A 1 de enero de 2020, residen en la CAE 1.132.495 de mujeres (51,5%) y 1.067.216 de hombres (48,5%)

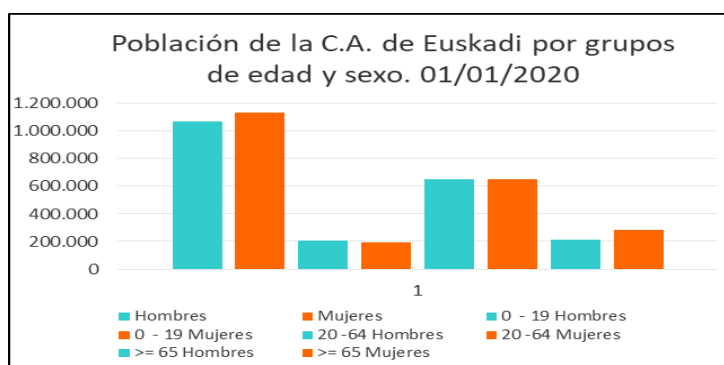
Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2020

Edad	Población	%	Mujeres		Hombres		Ratio Sexo (M/H)
			Número	%	Número	%	
≥ 65	494.364	22,4	284.126	57,5	210.238	42,5	1,35
20-64	1.303.818	59,3	653.592	50,1	650.226	49,9	1,00
≤ 19	401.529	18,3	194.777	48,5	206.752	51,5	0,94
Total	2.199.711	100,0	1.132.495	51,5	1.067.216	48,5	1,06

Fuente: Eustat

Por tramos de edad, se observa, de manera especial, la concentración de las mujeres entre las personas mayores de 65 años (57,5%). Los hombres, en cambio, presentan una ligera mayoría entre la población joven (menor de 19 años).

Gráfico 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2020

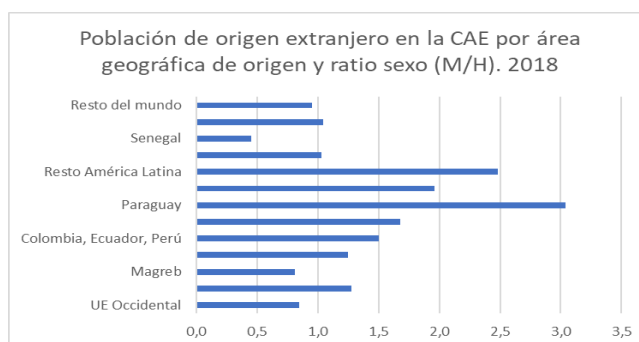


Fuente: Eustat. Estadística municipal de habitantes

Según el Eustat, un 9,4% de las personas residentes en la CAE ha nacido en el extranjero. Los países que aportan mayor número de habitantes a la CAE son, por orden, Marruecos (10,8%), Colombia (9,2%), Rumania (8%) y Bolivia (5,7%). De ellos, un 52,3% son mujeres y un 47,7% hombres con una edad media es de 36,8 años. Son personas en edades adultas-jóvenes y con escasa presencia por encima de los 50 años.

En todas las nacionalidades, predominan las mujeres. Es especialmente relevante su presencia en todos los países de América Latina seguidos por Rumanía. Estas son precisamente quienes tienen mayor representación en los trabajos de cuidados remunerados.

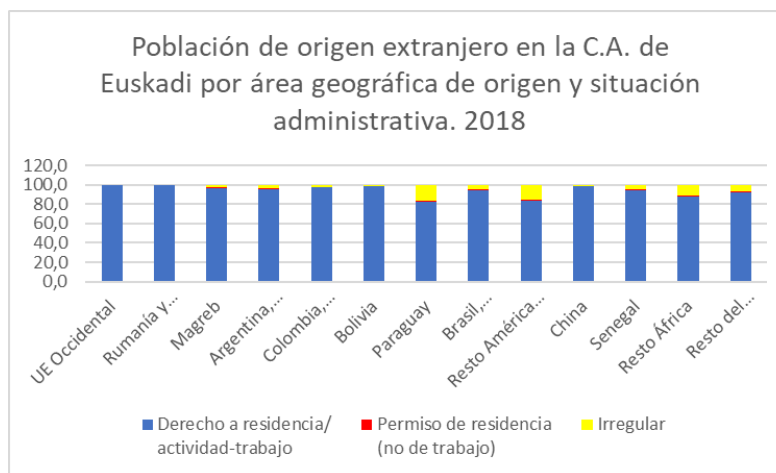
Gráfico 2. Población de origen extranjero en la CAE por área geográfica de origen y ratio sexo (M/H). 2018



Fuente: Eustat

Tal y como se puede apreciar en el gráfico anterior, las dos áreas geográficas con una presencia más mayoritaria de mujeres (Paraguay y resto de América Latina) son las que más sufren situaciones de irregularidad. La situación administrativa es un factor determinante para los proyectos de vida de estas mujeres. Condiciona sus decisiones y bienestar. Muchas de las mujeres en situación irregular, han vivido con el miedo de quedarse sin trabajo y que se paralicen sus procesos de renovación de permisos de residencia, arraigo social o reagrupación familiar. Las que viven y trabajan en situación irregular, no podrán acceder a ninguna de las medidas excepcionales. Éste es, por lo tanto, un factor de mayor vulnerabilidad en la crisis que vivimos.

Gráfico 3. Población de origen extranjero en la C.A. de Euskadi por área geográfica de origen y situación administrativa. 2018



Fuente: Eustat

Además, es destacable la huella del baby-boom iniciado en los años 60 y la tendencia al envejecimiento de la población tal y como constata el informe de Proyecciones Demográficas 2026 del Eustat:

- para el año 2026 se prevé una pérdida de casi 102.000 personas respecto a 2013. Supone una tasa anual media de -3,7
- el pronóstico de esperanza de vida al nacer para el año 2025 es de 82,6 años para los hombres y de 88,4 años para las mujeres, lo que representa incrementos de 3,4 y de 2,7 años en relación con los valores observados en 2011
- la edad media de la población pasará de los 44 años de 2013 a los 47,5 de 2026. Paralelamente, la edad mediana, que en 2013 era de 43,2 años, se incrementará en 6,2 años, de tal manera que en 2025 casi la mitad de la población vasca tendrá al menos 50 años
- la población mayor de 65 incrementará su peso relativo sobre el total de la población del 20,2% al 26,5%. Paralelamente, se intensificará el proceso de "sobreenvejecimiento" de su estructura interna. Entre 2013 y 2026 la población de 65 a 74 años tendrá un crecimiento relativo del 26% y la de 75 a 84 años del 15%, mientras que las personas de 85 a 94 años aumentarán en un 39% y las de más de 95 años se triplicarán
- aunque se prevé que se mantenga la alta concentración de las mujeres entre la población mayor, se estima una ligera reducción del desequilibrio, así como una reducción de la diferencia de la esperanza de vida. Así, a la edad de 65 las expectativas de vida restantes aumentarán previsiblemente un 14% en los hombres y un 10% en las mujeres
- el descenso en la natalidad en las últimas décadas incidirá negativamente sobre la evolución futura del número de nacimientos debido al fuerte descenso de la fecundidad. Algunos de los factores que explican este fenómeno son la incorporación de las mujeres al mundo laboral en condiciones de precariedad y de ausencia de corresponsabilidad, la deficiente disponibilidad de guarderías de 0-3 años, el acceso a una vivienda adecuada o los cambios culturales en las nuevas generaciones

- Se prevé una fuerte contracción en la evolución del número de inmigrantes en el corto plazo para recuperarse ligeramente a medio plazo, aunque situándose claramente por debajo de los valores registrados en los últimos años

IMPACTO DE LA COVID-19 EN LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Aislamientos, hospitalizaciones, defunciones, incertidumbres, miedos provocados por la COVID-19 ha tenido un fuerte impacto en la salud de las personas, física y emocional.

Gráfico 4. Incidencia acumulada en los últimos 14 días (por 100.000 habitantes). Casos de COVID-19 notificados a la RENAVE con diagnóstico del 10 de mayo al 18 de noviembre del 2020

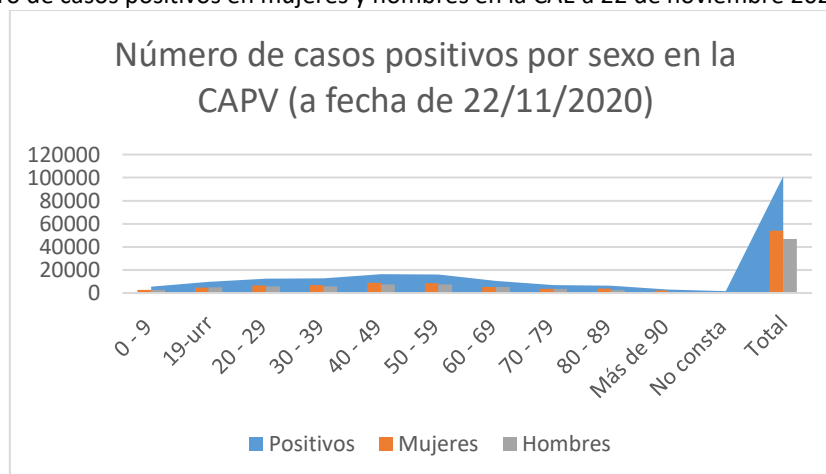


Fuente: Ministerio Sanidad. Informe COVID-19. Nº 53

A 22 de noviembre², se han reportado 101.209 casos positivos en la CAE, lo que representa un 4% de la población, el 54% de ellos en mujeres. La mayor proporción de casos de COVID-19, se producen en el grupo de 20 a 69 años (67% el total), siendo el grupo de 40-59 años el más representado, con un 32% de todos los casos.

El tramo de edad donde la positividad afecta de una manera más desigualdad a mujeres y a hombres, es la de las personas mayores de 80 años. Así, las mujeres de entre 80 y 89 años representan el 62% de los positivos, y el 77% de entre las personas mayores de 90 años. En la interpretación del dato es importante tener en cuenta que el porcentaje de mujeres, en esta etapa de la vida, es mayor que el de los hombres.

Gráfico 5. Número de casos positivos en mujeres y hombres en la CAE a 22 de noviembre 2020



Fuente: Open Data Gobierno Vasco

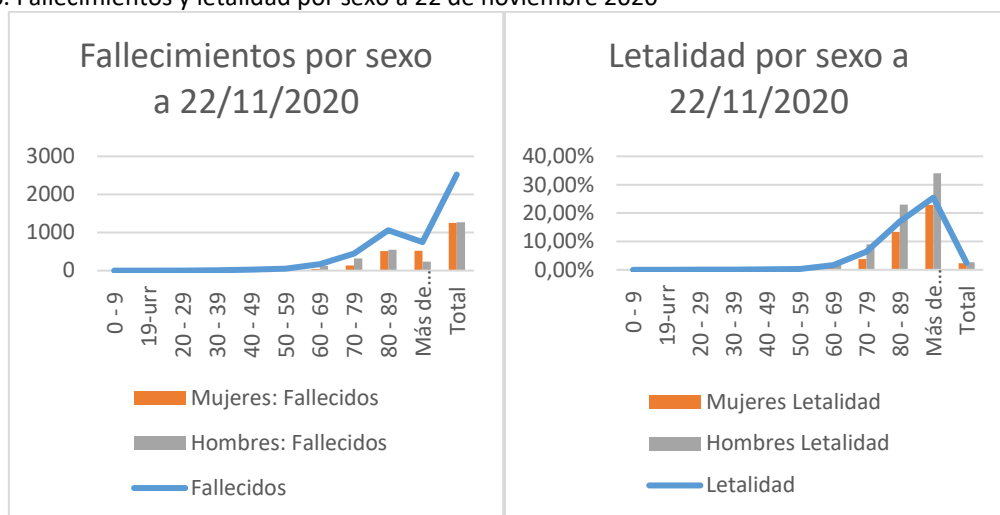
² Fuente: Open Data Gobierno Vasco:

https://opendata.euskadi.eus/contenidos/ds_informes_estudios/covid_19_2020/opendata/situacion-epidemiologica.xlsx

El porcentaje de defunciones³ con COVID-19 aumenta con la edad. La mayor concentración, un 52% del total se encuentra en las personas mayores de 79 años. El porcentaje de hombres fallecidos supera ampliamente al de las mujeres en la franja de edad de los 30 a los 79 años. Las diferencias oscilan entre el 53% (50-59 años) y el 74% (60-69 años). Entre las personas de más de 90 años, las mujeres representan el 69% del total de personas fallecidas en esa franja de edad, y el 21% del total de defunciones. Así, la media total de fallecimientos está al 50% de mujeres (1.254 personas) y 50% de hombres (1.269 personas).

La letalidad⁴ afecta, en todas las franjas de edad, más a los hombres (2,7%) que a las mujeres (2,3%).

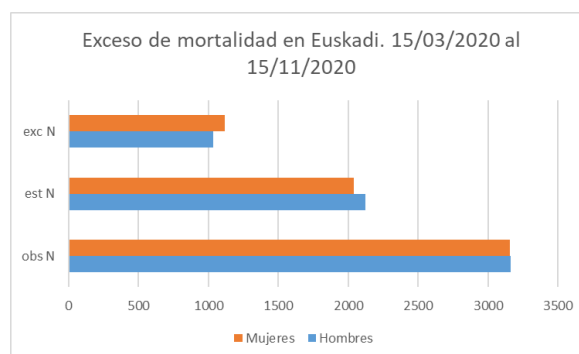
Gráfico 6. Fallecimientos y letalidad por sexo a 22 de noviembre 2020



Fuente: Open Data Gobierno Vasco

En el siguiente gráfico se aprecia el impacto en la mortalidad. Tanto en hombres como en mujeres ha habido un exceso de mortalidad. Es destacable que se estimara un exceso de defunción en los hombres superior al de las (2.124 hombres y 2.039 mujeres), cuando al observar se invierte esta relación (1.037 hombres y 1.115 mujeres).

Gráfico 7. Mortalidad por todas las causas observada y esperada. País Vasco, diciembre 2019 hasta 16 de noviembre de 2020.⁵



Fuente: Vigilancia de la Mortalidad Diaria. Centro Nacional de Epidemiología (ISCIII)

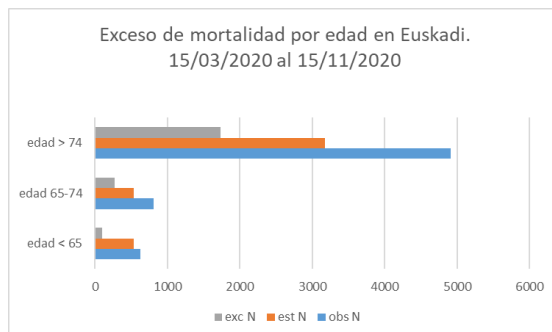
³ Tasa de mortalidad (defunciones): toma como referencia a la población total

⁴ Tasa de letalidad: sólo tiene en cuenta a las personas afectadas por la COVID-19

⁵ obs N: número de defunciones observadas en el periodo comprendido entre la fecha de inicio y fin del exceso
est N: número de defunciones estimadas, en el periodo comprendido entre la fecha de inicio y fin del exceso
exc N: número de defunciones en exceso (observadas por encima de las estimadas) en el periodo

Al analizar el exceso de mortalidad en función de la edad, se aprecia una concentración de más de cinco veces, en mayores de 74 años que en el resto de franjas de edad. Muchas de estas personas vivían en residencias de mayores. De hecho, a 2 de diciembre, el País Vasco ha notificado al Ministerio de Sanidad el fallecimiento de 814 personas con coronavirus o síntomas compatibles en residencias desde el inicio de la pandemia. Esto es el 31,1% del total de fallecimientos en la CAE.

Gráfico 8. Exceso de mortalidad por edad en Euskadi. 15/03/2020 a 15/11/2020



Fuente: Vigilancia de la Mortalidad Diaria. Centro Nacional de Epidemiología (ISCIII)

Según informe la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (RNVE) la COVID-19 presenta una **sintomatología diferente en mujeres y hombres**. En el caso de los varones tiene una mayor prevalencia la fiebre y disnea, mientras que el dolor de garganta y la clínica digestiva (vómitos y diarrea) son significativamente más frecuentes en las mujeres. Diversas investigaciones apuntan a que algunas de las causas podrían encontrarse en una respuesta del sistema inmunológico y endocrino diferente en función del sexo, pero también a hábitos sociales como el tabaquismo.

Según el resultado de la encuesta⁶ COVID-19 Persistente de la Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG) en colaboración con los colectivos afectados Long COVID ACTS el perfil de las personas que presentan síntomas compatibles con la COVID persistente o de larga duración, con una media de 36 síntomas por persona, es una mujer (79% de los casos), de 43 años de edad que lleva más de 185 días con síntomas persistentes de COVID-19 tras haber sido contagiada de la enfermedad en la primera ola de la pandemia.

La patología psiquiátrica (ansiedad, depresión, estrés postraumático) es también mayor en mujeres que en hombres. Según el estudio⁷ dirigido por la catedrática Nekane Balluerka Lasa de la UPV/EHU sobre las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento, son las mujeres, en comparación con los hombres, las que han experimentado un mayor malestar psicológico y de sentimientos depresivos y de culpa, mayor dificultad para concentrarse, problemas de sueño y de salud física, mayores niveles de irritación y enfado, y mayor incremento en los consumos de psicofármacos y de tabaco. Los síntomas físicos que suelen acompañar a la ansiedad, la depresión y la ira, han empeorado, además de en las mujeres, en las personas que viven solas.

La crisis ha afectado así mismo, en el tiempo medio de retraso en la prestación de los servicios⁸ en Osakidetza en la detección y tratamiento de otras enfermedades. En concreto en la situación de los cribados de cáncer:

a) Cribado de cáncer colorrectal

La afectación en este programa ha sido muy importante ya que se suspendieron en el periodo de confinamiento tanto las invitaciones, la recogida de kits como la realización de colonoscopias de cribado. Sobre 295.100 invitaciones planificadas en 2020 a fecha del informe sólo se ha completado el 8,1%. Si la actividad se reanuda a partir de septiembre-octubre se podría llegar al 46,6% en global con mucha variación entre las OSI, siendo Goierri-Alto Urola la que podría alcanzar el 100% y Donostialdea el porcentaje más bajo (19,5%).

⁶ https://www.semg.es/images/2020/Noticias/20201111_nota_prensa.pdf

⁷ Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento.

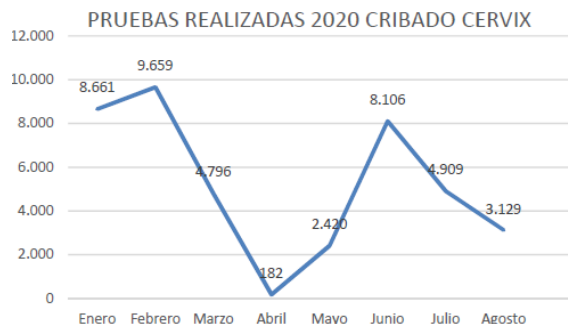
<https://www.ehu.eus/documents/10136/14449156/Consecuencias+psicol%C3%B3gicas+COVID-19+PR3+DIG.pdf/90d9172a-49cf-dee4-e693-d3a79fcbc9f8>

⁸ Fuente: Osakidetza

b) Cribado de cáncer de cérvix

Dado que no se ha realizado invitación poblacional en 5 meses (de abril a agosto) la actividad del cribado de cérvix se ha visto reducido considerablemente (casi una 60%) durante estos meses según se refleja en la gráfica.

Gráfico 9. Pruebas realizadas por Osakidetza 2020. Cribado Cervix.



Fuente: Osakidetza

c) Cribado de cáncer de mama

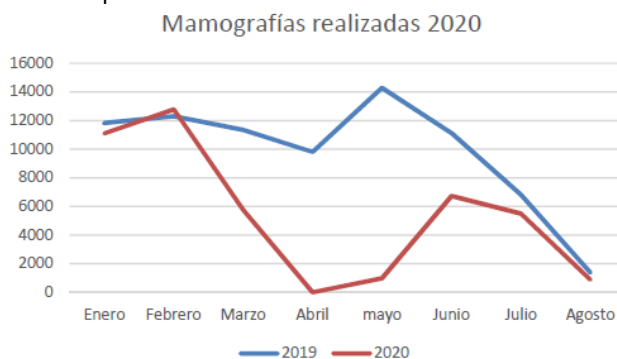
Desde el comienzo de la crisis se ha acumulado una demora de 4 meses en las citaciones y realización de mamografías del PDPCM.

El número de mamografías no realizadas hasta comienzo de septiembre es de más de 35.000.

El número estimado de cánceres no detectados es de 175.

Si se mantiene este ritmo, la demora estimada para finales de año es de alrededor de 6 meses.

Gráfico 10. Mamografías realizadas por Osakidetza. 2020



Fuente: Osakidetza

Tanto las causas como los síntomas han de ser analizados desde una perspectiva de género y puestos en conocimiento de la población para que la identificación y el tratamiento se ajuste a la verdadera realidad de las mujeres y los hombres.

Por trabajo de cuidados entendemos todas las actividades (remuneradas o no) centradas en la atención y el cuidado de la vida. Desde un punto de vista biológico, las etapas de mayor necesidad son la niñez y la edad adulta avanzada, no obstante, todas las personas a lo largo del ciclo vital precisamos de cuidados físicos, psicológicos y emocionales, es una necesidad propia de nuestra condición humana. Históricamente el trabajo de cuidados se le ha asignado a las mujeres, unos cuidados invisibilizados, socialmente desvalorizados, y económicamente penalizados.

Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat,⁹ en 2018 las mujeres emplean en las labores domésticas 1 hora y 11 minutos más que los hombres, el 24,4% de las personas de 16 y más años, llega a dedicar una media diaria de 2,25 horas para cuidar a personas del hogar, ya sean menores o adultos. Esta actividad les ocupa a las mujeres 38 minutos más al día. Además, de promedio las mujeres dedican el 6,4% de su tiempo al cuidado de las personas dependientes frente al 4% del de los hombres. Según el “Estudio sobre las condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi 2014”, el total de **personas mayores de 65** que necesitan ayuda es el 29,1% de la población (25,2% de mujeres frente al 13,9% de hombres).

Además, según datos aportados por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, en 2019, 13.603 mujeres y 1.478 hombres solicitaron la ayuda por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores. De las personas que solicitaron ayudas por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, de las 462 ayudas concedidas, 389 fueron solicitadas por mujeres y 73 por hombres. Finalmente, si nos referimos a las ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas, observamos que en 2019 se subvencionó a 342 personas de las cuales, 249 eran mujeres y 93 hombres. En definitiva, siguen siendo las mujeres quienes asumen muy mayoritariamente la responsabilidad del cuidado penalizando su carrera laboral y profesional, y la salud física y emocional, para atender y cuidar de las personas dependientes (criaturas, mayores, ..).

Los distintos tipos de familias presentan particularidades importantes a tener en cuenta. Así, cabe prestar especial atención a la situación de las familias monoparentales. En la CAE, el 87% de las familias monoparentales tienen una mujer al frente, y representan el 13,3% del total de los hogares con alguna persona menor de 16 años.

Las medidas adoptadas para el control del virus han tenido como consecuencia la “re-familiarización¹⁰” de los cuidados, el aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares y, en consecuencia, una carga de trabajo, emocional y psicológica, mucho mayor para las mujeres que para los hombres. Todo ello debido principalmente a:

- La **falta de corresponsabilidad de los hombres** para el desempeño de las tareas domésticas del hogar y del cuidado de las personas.
- El **cierre de los centros educativos**. En la CAE el 24% de las familias tienen alguna persona menor de 16 años. De ellos el 46% cuentan con menores de 6 años (el 11%). Durante el curso 2020-2021, a 19 de noviembre un total de 124 aulas han sido clausuradas, en 84 centros. Según informa el Departamento de Educación, el número de aulas clausuradas representa el 0,71 % del total de aulas (17.554) desde los 2 años hasta la educación no universitaria postobligatoria).
- **Las restricciones en las redes de apoyo para el cuidado** (abuelas y abuelos, amistades, vecinas, vecinos, etc.). En torno a un 40,4% de la población menor de 15 años habitualmente era cuidada por familiares u otras personas no remuneradas como fórmula de conciliación del cuidado con la vida laboral.
- La **suspensión de servicios que facilitan la conciliación**:
 - Para el cuidado de las criaturas **fuera del horario escolar**: actividades extraescolares, instalaciones deportivas, servicios de comedor, campamentos, ludotecas, etc.
 - La **interrupción o modificación de los servicios públicos y privados de atención a personas mayores y personas con discapacidad u otras necesidades sociales**. Un 81% de las organizaciones del Tercer Sector Social vasco, que proveen habitualmente buena parte de estos servicios, ha tenido que cancelar o suspender algunas de sus actividades (cursos de formación, actividades de ocio, programas de refuerzo

⁹ https://www.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532_c.pdf

¹⁰ La responsabilidad de los cuidados vuelve a recaer en el ámbito familiar (privado)

escolar, programas de respiro, centros de día, centros ocupacionales, etc.). Se estima que un 9,7% de la población de la CAE presenta alguna limitación crónica de la actividad que le impide de forma permanente, total o parcialmente, la realización de las actividades habituales. En 2017 en la CAE había 77.618 personas en situación de dependencia, de las que un 63,16% eran mujeres.

- **El aislamiento domiciliario de las personas contagiadas.**

- Las **medidas de higiene** (en la casa, la ropa y el calzado, ...) recomendadas para evitar contagios.

Buena parte de las actividades laborales asociadas a los cuidados ocupan mayoritariamente a mujeres: actividades vinculadas con la atención sanitaria, las farmacias, la asistencia en establecimientos residenciales, la ayuda a domicilio, los servicios de limpieza, el comercio al por menor de productos alimenticios, etc. De hecho, las mujeres representan el 80% de la plantilla de Osakidetza¹¹, son mayoría en todos los grupos de edad, también entre el personal sanitario y no sanitario. Además, son mayoría entre el personal al cuidado de las personas mayores en las residencias.

Las mujeres han asumido mayoritariamente el sostenimiento de las vidas fuera y dentro de los hogares. Un trabajo, el de cuidados asignado a las mujeres, invisibilizado, socialmente desvalorizado, y económicamente penalizado. Sin embargo, durante la pandemia han gozado de un amplio reconocimiento social y visibilizado como imprescindible para la vida y la economía del país.

¹¹ Ver informe Osakidetza en anexo

Según el Observatorio de la OIT¹², la llegada de la crisis de la COVID-19, afecta de manera desproporcionada a las mujeres y alerta del riesgo de que se produzca un retroceso con respecto a algunos de los avances logrados y un empeoramiento de las desigualdades de género que perduran en el mercado laboral. Tanto es así que considera fundamental que las políticas contribuyan a prestar el máximo apoyo posible a los colectivos vulnerables más afectados, en particular, a las personas migrantes, las mujeres, y las personas que trabajan en el sector informal, e insiste en que la pérdida de empleo afecta más a las mujeres que a los hombres.

Respecto a la CAE, las previsiones realizadas por el Departamento de Economía y Hacienda¹³, constatan el fuerte impacto que, la pandemia y la paralización de la actividad económica, está teniendo en la economía vasca. Así, en comparación con el 2019, el PIB ha tenido un valor de -11,4%, en el primer semestre y el -19,5%, en el segundo trimestre del 2020. Para finales de año, se prevé una caída del 10,1% y una recuperación para el 2021 del 8,9%. Estas fluctuaciones tienen su correlato en:

- la **tasa de paro**: en el 2020 se prevé alcanzar el 11,2% de media anual y el 10,7% a finales del 2021. La tasa de paro¹⁴ en 2019 para la CAE fue de 9,43% para las mujeres y 8,89% para los hombres. Según informa Lanbide, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el paro de larga duración y la de los hombres en el de corta. Además, ha aumentado el peso porcentual de las mujeres tanto en el paro de larga como de corta duración.

- entre el periodo de 5 de marzo y el 17 de noviembre de 2020, se registraron un total de 34.401 **expedientes de ERTE**¹⁵, que afectaron a 258.872 personas, de las cuales un 42% son mujeres. Con el proceso de desescalada, a finales de agosto, el 80%¹⁶ de todas ellas habían retornado a su empleo.

- el **empleo** caerá un 8,9% con una disminución de horas trabajadas equivalentes a 86.600 puestos de trabajo a tiempo completo. La recuperación en el 2021 permitirá recuperar horas trabajadas equivalentes a 66.700¹⁷ puestos de trabajo a tiempo completo. En términos de personas ocupadas, el descenso del empleo afectará a unas 30.000 personas este año y favorecerá a 15.100 el próximo.

- en 2019, según datos del Eustat, la **tasa de actividad** de los hombres era del 61,6% mientras que para las mujeres era del 52,2% y la tasa de ocupación de las mujeres, era del 64,7%, 7,5 puntos inferior a la de los hombres. En ambos casos las diferencias se amplían cuando hay dos o más criaturas a cargo.

- más de la mitad de las mujeres **ocupadas** en la CAE se concentraban en **sectores** muy afectados por la crisis en puestos de trabajo que antes eran casi invisibles, gozaban de bajo prestigio social y se desarrollaban en condiciones precarizadas (salarios bajos, sobrecarga, temporalidad...).

- las mujeres son mayoría en tres de las cuatro **actividades** con alto riesgo de pérdida de empleos¹⁸: en Hostelería (51,61 %), Comercio (50,44 %) y las Actividades Inmobiliarias (55,89 %). También en actividades con riesgo medio-alto, en el Servicio Doméstico (87,59 %) y en Otros Servicios (67 %), en este grupo se encuentra el servicio de limpieza, el movimiento asociativo y las peluquerías, ambas actividades con fuerte presencia de mujeres. Las trabajadoras de las Actividades Sanitarias (76,53 %) y la Educación (66,26 %), con gran concentración femenina, se encuentran en un riesgo bajo de pérdida de empleo.

¹² Informe “la COVID-19 y el mundo del trabajo”. Sexta edición

¹³ Departamento Economía y Hacienda. Directrices para el presupuesto 2021

¹⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

¹⁵ Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo

¹⁶ Fuente: Departamento Economía y Hacienda. Directrices para el presupuesto 2021

¹⁷ Incluyen las horas no trabajadas de personas en ERTE, las de las personas que han ido al paro, así como las que han pasado a la inactividad

¹⁸ UGT. Informe “Mujeres al frente, Mujeres a la retaguardia”

Merece especial atención la situación de las mujeres empleadas en **residencias de personas mayores** donde el impacto de la enfermedad ha sido demoledor. Más de 8 de cada 10 personas que trabajan en este sector en España son mujeres.

- las mujeres trabajaban a tiempo parcial en mucha mayor proporción que los hombres (27,2% frente a 7%) y la **contratación temporal** era más frecuente en ellas (26,5% frente a 22%). En buena medida como consecuencia de la segregación horizontal y vertical preexistente en nuestro mercado laboral, las mujeres recibían de media un 24,3% menos de retribución salarial que los hombres

- antes de la crisis, sólo el 4,3% de la población ocupada lo hacía con **teletrabajo**, un porcentaje que en abril¹⁹ ascendió al 31% de las mujeres y el 23% de los hombres, período que coincide con el confinamiento obligatorio. El teletrabajo ha sido un recurso importante para mantener la actividad de las empresas. Sin embargo, a la vez ha supuesto, debido a los roles de género existente en la sociedad, para las mujeres una carga de trabajo de cuidados importante, principalmente derivado del cierre de los centros educativos, los centros de día, y los rituales de limpieza extrema recomendados para el control de la pandemia. Esta sobrecarga es especialmente acusada en el caso de las familias monoparentales (unas 80.000²⁰), de las que cerca del 90% está a cargo de una mujer.

- cabe destacar la situación de las **trabajadoras de hogar**, un sector históricamente afectado por unas condiciones laborales de alta precariedad e inseguridad, invisibilizado e infravalorado. En algunos casos han tenido que vivir confinadas en su puesto de trabajo por temor de las familias al contagio, en otros casos, han sido despedidas de forma repentina. Se estima que en la CAE podría haber más de 67.000 hogares con servicio doméstico (aproximadamente el 9% de ellos cuenta con servicio doméstico interno). Sin embargo, en 2017 había sólo 29.683 personas afiliadas a la Seguridad Social en este sector, el 95,6% eran mujeres y el 38% eran migrantes.

- el 46,8% del total de las personas afiliadas a la Seguridad Social son mujeres, brecha que aumenta con la edad.

- en 2016, la **brecha salarial** según la ganancia media anual por persona trabajadora rondaba el 24,4% y en 2018 desciende a 22,6%, lo que supone una reducción de 1,9 puntos porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 24.757,18€ de media al año mientras que los hombres reciben 31.970,30€.

- se observa²¹ un posible aumento del nivel de riesgo psicosocial especialmente en las mujeres, ya que han sido ellas las que han experimentado un empeoramiento mayor en su estado psicológico y también, en otros componentes que guardan relación con la estabilidad emocional como: los problemas de sueño, las dificultades de concentración, los sentimientos de ansiedad, los cambios de humor, la dificultad para desconectar de las preocupaciones o la irritación.

La falta de corresponsabilidad, el techo de cristal, la brecha salarial, la precariedad laboral, la infravaloración de la aportación de las mujeres, y los roles y estereotipos de género persistentes son algunos de los factores que mantienen a las mujeres en una posición y situación de desigualdad respecto a los hombres en el mercado laboral.

¹⁹ Fuente: Gabinete de Prospección Sociológica de Gobierno Vasco

²⁰ Fuente: Eustat

²¹ Fuente: Balluerka Lasa, Nekane. *Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento*. 2020

La violencia contra las mujeres está internacionalmente reconocida como una violación de derechos humanos que afecta a un volumen muy importante de mujeres, así como a sus hijas e hijos. De acuerdo con la última encuesta publicada un 15,1% de las mujeres en España ha sufrido malos tratos o miedo de su pareja o expareja alguna vez en la vida y un 2,7% ha sufrido violencia física o sexual de su pareja o expareja en el último año. Aproximadamente 6 de cada 10 tenían hijas e hijos en el momento en que se produjo la violencia.

Aunque se sabe que la magnitud real del fenómeno es mayor, según la Ertzaintza en 2019 en la CAE 3.098 mujeres fueron agredidas por sus parejas y exparejas y otras 899 por otro hombre de su entorno familiar. Nueve de cada diez agresiones tuvieron lugar en el ámbito familiar.

El 26,2% de las víctimas de violencia intrafamiliar fueron niñas menores de edad agredidas por su padre u otro familiar cercano (con frecuencia agresiones sexuales). En el 43,5% de las ocasiones de violencia intrafamiliar la víctima era una mujer agredida por su hijo. Un 26,9% de las víctimas adolescentes de entre 14 y 17 años fueron agredidas en 2019 por su pareja o expareja. Entre las mujeres mayores de edad y hasta los 50 años, la violencia más frecuente es la ejercida por la pareja o expareja. A partir de los 50 años se incrementa la violencia intrafamiliar, violencia que también han sufrido el 64,9% de las mujeres de más de 65 años agredidas durante el año 2019. Finalmente, desde el año 2002 hasta finales del 2019 un total de 46 mujeres han sido asesinadas en la CAE.

Aproximadamente seis de cada diez de las mujeres asesinadas entre 2002 y 2018 en la CAE murieron a manos de hombres con los que convivían.

Si bien las medidas relacionadas con el confinamiento y las restricciones de movilidad han posibilitado controlar la propagación del virus, también han supuesto un riesgo para la vida, la salud y la seguridad de muchas mujeres que convivían con su agresor y que han visto más limitadas las opciones para salir de sus hogares o de buscar ayuda social o institucional.

Los datos oficiales sobre denuncias por violencia contra las mujeres registradas por la Ertzaintza durante los meses de confinamiento muestran un descenso con respecto al mismo periodo del año anterior (-17,7%). El descenso ha sido especialmente acusado en relación con los casos de violencia de pareja o expareja (-25,71%), aunque ha ido acortándose (-11,28) en el tramo final del confinamiento.

Por contra, las consultas telefónicas recibidas por el Servicio de Atención Telefónica Especializada para Violencia Contra las Mujeres (SATEVI) sí han aumentado (un 10,5%). Así mismo ha habido una actividad importante en los servicios de atención psicológica especializada ofrecida por las Diputaciones que en estos meses han realizado 5.963 intervenciones, para dar respuesta a los 1.533 casos activos, así como, para iniciar la intervención con 332 nuevos casos.

La evidencia de crisis anteriores muestra que cuando el estrés social aumenta, también lo hacen los casos de violencia contra las mujeres, por eso no cabe asociar el descenso de las denuncias con una disminución de las situaciones de violencia, sino con un aumento de la invisibilidad de las mismas y un cambio en las estrategias de protección elegidas por las mujeres. Las mujeres podrían estar priorizando, en este contexto, el apoyo psicológico telefónico y la contención frente a otras acciones más orientadas al cambio como la denuncia, ruptura, salida del hogar, etc.

Debido a la confluencia de distintos factores, las mujeres con discapacidad (y muy especialmente aquellas con discapacidad severa o con dificultades de aprendizaje y comunicación) presentan un alto riesgo de sufrir algún tipo de violencia, superando ampliamente las tasas de las mujeres sin discapacidad (algunos estudios indican una relación de 23,3% frente a 15,1%). También cabe hacer una mención especial a las mujeres que sufren enfermedad mental. Las situaciones de dependencia de algunas de ellas favorecen formas de violencia menos

²² Fuente: EMAKUNDE. Informe La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género”

presentes en mujeres sin discapacidad como, por ejemplo, la negación al cuidado o las situaciones de humillación. En la CAE en torno a un 11% de las mujeres presentan algún tipo de dependencia o limitación.

Las mujeres de edad avanzada pueden llevar padeciendo situaciones de violencia por parte de sus parejas de forma muy prolongada en el tiempo y con dificultades añadidas para la toma de conciencia de la situación en la que se encuentran, al mismo tiempo que han podido enfrentar mayores obstáculos relacionados con el aislamiento.

Así mismo, en este contexto las mujeres migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo y retornadas podrían enfrentar mayores riesgos de ser agredidas física, psicológica y sexualmente y también, de sufrir violencia institucional. En 2019, según pudo registrar la Ertzaintza el 38,8% de las mujeres que sufrieron violencia era de origen extranjero. Socialmente pueden aumentar la xenofobia, estigma y discriminación hacia ellas y las dificultades de acceso a servicios para satisfacer distintas necesidades, entre otras, sus necesidades sanitarias, pueden incrementarse debido a la situación administrativa irregular de algunas de ellas. Estas dificultades también pueden afectar a las víctimas de trata y explotación sexual.

La situación de las mujeres en situación de prostitución es también especialmente delicada. Cabe considerar que durante el estado de alarma han dejado de tener ingresos y que se mueven en el marco de la economía sumergida. Esta situación de mayor vulnerabilidad las expone a ser víctimas de mayores abusos y explotación. Además, el riesgo de contagio es mayor para ellas.

Los estudios más recientes sobre personas en exclusión residencial grave subrayan que las experiencias de las mujeres sin hogar están marcadas por una violencia de género que ha sido invisibilizada durante años. Se estima que el 20% de las mujeres que ha dormido en la calle ha sufrido violencia sexual y el 30% ha sufrido agresiones físicas. Aunque la propia pandemia ha puesto de manifiesto que los recuentos de los estudios realizados hasta la fecha ofrecían una fotografía incompleta de la dimensión del problema, cabe considerar que en 2016 podía haber unas 2.000 personas viviendo en la calle o en recursos de alojamiento y un 21,5% eran mujeres (menos del 8% en la calle). Así mismo, cabe prestar atención al riesgo de sufrir violencia que estas mujeres presentan también en los recursos de alojamiento.

La nómina media de la RGI²³ entre las víctimas de violencia de género (VVG) es de 828,3€. La nómina media correspondiente al total de titulares de RGI es de 635,7€. La escasa presencia de pensionistas (3,3%) entre las víctimas de violencia de género y la mayor prevalencia de unidades familiares más extensas y de las que cobran el complemento de vivienda en este colectivo explican el mayor coste asociado. La mayoría de mujeres VVG perceptoras de RGI son de edades jóvenes, por debajo de la media del resto de titulares.

En un contexto de crisis postpandemia cabe presuponer que aumente la presión sobre los recursos públicos en relación con la atención de casos de mujeres víctimas de violencia en general y en especial de las afectadas por multicontingencias en procesos de exclusión cada vez más complejos. Por ello, será especialmente importante estar alerta para que se atiendan todas las formas de violencia contra las mujeres.

²³ Fuente: LANBIDE

La crisis sanitaria, económica y social impone un riesgo alto de incrementar los niveles de pobreza, desigualdades y exclusión. Partir del conocimiento de su situación, desde un punto de vista del género y de la interseccionalidad, es la vía para que la toma de decisiones políticas conduzca a la reducción de las desigualdades que sufren los colectivos más vulnerables.

La última Encuesta de **Pobreza y Desigualdad Social** de 2018 pone de manifiesto que un 8% de la población de la CAE estaba en riesgo de pobreza de mantenimiento, ya que vivía en hogares que contaban con unos ingresos insuficientes para hacer frente a las necesidades básicas, y se estima que la pobreza real podía alcanzar al 6,1% de la población. Además, un 22,4% de la población estaba afectada por el riesgo de ausencia de bienestar, es decir que sus ingresos eran insuficientes para hacer frente a necesidades de gasto requeridas para el mantenimiento del nivel de bienestar mínimo esperado en una sociedad como la nuestra.

Los datos también mostraban la existencia de **feminización de la pobreza**. La tasa de riesgo de pobreza era más elevada en las mujeres (el 8,5% frente al 7,4%) y en los hogares encabezados por una mujer (el riesgo de pobreza de mantenimiento en estos hogares se elevaba hasta el 12,4% y la pobreza real hasta el 9,3%). Las familias **monoparentales**, encabezadas en una abrumadora mayoría por mujeres tenía, en 2018, una tasa de pobreza real (15%) tres veces más elevada que la media (5%). El riesgo de pobreza antes de la crisis entre las **mujeres migradas y racializadas** estaba muy por encima de la media. La tasa de pobreza real en hogares cuya persona de referencia es de nacionalidad extranjera era de un 30,7%, mientras que en los hogares de nacionalidad española era de un 4,2%. Además, las mujeres con discapacidad, con enfermedad mental, mayores, sin hogar, en situación de prostitución, las víctimas supervivientes de violencia, y las empleadas en la economía sumergida presentaban mayores niveles de vulnerabilidad y riesgo de exclusión antes de la pandemia. Es importante considerar que, a menudo, son las mujeres más vulneradas las que más limitaciones encuentran para acceder a las prestaciones y medidas especiales aprobadas para contener el impacto negativo de la crisis.

Según informa Lanbide, las prestaciones **Renta de Garantía de Ingresos (RGI) y Prestación Complementaria de Vivienda** atienden a un 4,5% de la población de la CAE, siendo un 58,5% beneficiarias mujeres. El perfil de las personas que perciben la RGI es mayoritariamente femenino y con hijos e hijas a cargo. La edad, el lugar de nacimiento y ser beneficiario o beneficiaria de Pensiones no Contributivas y Pensiones Contributivas de Viudedad, son variables importantes para estar dentro del sistema de prestaciones. Del total de personas que cobran la RGI un 18,3% dispone de un trabajo precario, un 24,0% es pensionista, un 44,5% se encuentra en situación de paro y un 13,2% está excluida de intermediar en el mercado laboral. Las pensionistas son el 25,6% del total de mujeres en la RGI, los hombres pensionistas son el 21,7%. En 2018, el 90% de las unidades de convivencia que perciben la prestación complementaria de monoparentalidad está a cargo de una mujer.

Existe el riesgo de que las situaciones de pobreza y exclusión social se consoliden o incluso incrementen de manera significativa. La pobreza tiene rostro de mujer

Los desequilibrios evidenciados en la participación en la toma de decisiones durante la pandemia son un reflejo de una situación previa desigual. Así lo muestra, la dimensión de “poder” del Índice de Igualdad de Género²⁵. Según el Eustat, en 2017 esta dimensión es la que presenta mayor brecha de género (58 puntos) en la composición, debido principalmente a la infrarrepresentación de las mujeres en la dimensión de poder económico, referido a la dirección de empresas y banca (41,3 puntos) y en la dimensión de poder social (53,9 puntos).

Por otro lado, el Índice también registra un valor que destaca positivamente en la dimensión de poder político (87,7 puntos, muy por encima de los 55 de media de la UE-28) que da cuenta de los importantes avances producidos en los últimos años en el ámbito político en nuestra comunidad autónoma, que se han traducido en una representación equilibrada de mujeres y hombres en los máximos órganos legislativos y ejecutivos a nivel autonómico, de territorio histórico y municipal.

Las mujeres han tenido una presencia mayoritaria en los sectores económicos con un papel más significativo en la lucha contra la pandemia: personal del sistema de salud y trabajadoras de centros residenciales, profesionales de farmacia, personal de los servicios sociales, personal de limpieza y trabajadoras de hogar, trabajadoras del sector de la alimentación, etc. También han sido fundamentales para sostener los cuidados de menores de edad y otras personas dependientes en el ámbito del hogar.

Sin embargo, en un momento tan delicado como el derivado de la crisis de esta pandemia se han advertido ciertos desequilibrios en su participación en la toma de decisiones, sobre todo, en el ámbito de la gestión de la emergencia. Es importante tener presente que el desequilibrio en el poder de decisión impacta en el grado en que las necesidades específicas de las mujeres son tomadas en consideración, tanto en el corto plazo como en la fase de diseño e implementación de ayudas y medidas de apoyo a medio y largo plazo.

En los órganos de toma de decisiones establecidos específicamente para gestionar la crisis derivada de la COVID-19 la representación de mujeres y hombres no ha sido equilibrada. Concretamente en la CAE el Consejo Asesor de LABI ha estado integrado por 10 hombres y 2 mujeres. No obstante, hay que tener en cuenta que no se trata de un comité de personas expertas, sino que la participación en dicho órgano ha venido determinada por el cargo que esas personas ocupan en las distintas instituciones vascas. También se ha apreciado un desequilibrio en relación con el reconocimiento de la experticia y del conocimiento especializado, donde ha predominado la presencia mediática de hombres expertos entre investigadores de salud pública y epidemiólogos. A menudo, las mujeres investigadoras y especialistas han quedado relegadas a un segundo plano.

Por otro lado, cabe destacar que por lo que respecta al liderazgo de la intervención pública la participación ha sido más equilibrada en la CAE, ya que buena parte de las comparecencias públicas durante la pandemia han estado protagonizadas por el Lehendakari, la Consejera del Departamento de Salud y la Consejera del entonces Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras.

Reconocer que la pandemia de la COVID-19 afecta de manera distinta a mujeres y hombres es clave para asegurar una respuesta eficaz, centrada en las personas y sensible al género y también lo es, involucrar a las mujeres en los planes de respuesta y la toma de decisiones.

²⁴ Fuente: EMAKUNDE. Informe La igualdad en época de pandemia. El impacto de la COVID-19 desde la perspectiva de género”

²⁵ es un indicador sintético que permite medir las inequidades existentes entre mujeres y hombres en distintas áreas que afectan a su bienestar y desarrollo personal

4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El Presupuesto Público es el instrumento que refleja los ingresos estimados y los gastos previstos para el año natural, los desglosa por conceptos y equilibra en sus cifras globales.

En el caso de los Presupuestos Generales de la CAE, los ingresos se reciben principalmente de las tres Diputaciones Forales que, a su vez, recaudan los fondos a través de los impuestos directos e indirectos en sus respectivos territorios. Corresponde, en consecuencia, la competencia recaudatoria a las Diputaciones Forales. El Gobierno Vasco, por su parte, centraliza parte de esos recursos para posteriormente repartirlo entre los diferentes programas presupuestarios de gasto.

Debido a la crisis provocada por la pandemia y las medidas tomadas para su control, las Haciendas Forales han sufrido una caída importante de los ingresos. El incremento de los gastos derivados de la crisis sanitaria, junto a la caída de los ingresos de las aportaciones de las Diputaciones Forales, ha implicado un incremento en el nivel de deuda pública sobre el PIB. Tras el acuerdo alcanzado con el Estado y rubricado en la Comisión Mixta del Concierto en el mes de septiembre, el límite de déficit en 2020 es del 2,6% del PIB, y la capacidad de endeudamiento del Gobierno Vasco del 16,3%.. Todo ello sin contar con la adicionalidad de los ingresos que previsiblemente llegarán del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia del Fondo Next Generation EU.

Aunque ambos, imposición fiscal y el gasto, impactan de manera diferenciada en nuestra comunidad, el análisis de este informe se va a centrar en las partidas de gasto al ser ésta la competencia principal del Gobierno Vasco.

La estructura económica está dividida en 8 capítulos de gasto:

1. Gastos de personal
2. Gastos de funcionamiento
3. Gastos financieros
4. Transferencias y subvenciones gastos corrientes
6. Inversiones reales
7. Transferencias y subvenciones operaciones de capital
8. Aumento de activos financieros
9. Disminución de pasivos financieros

Para los efectos de este informe, resulta de especial interés el análisis de los siguientes capítulos:

- ❖ Gastos de personal: capítulo 1
- ❖ Gastos de funcionamiento: capítulo 2
- ❖ Subvenciones gasto corriente: capítulo 4

El capítulo 1 (gastos de personal), se analiza desde dos miradas. Por un lado, haciendo una aproximación a la situación del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres²⁶ (apartado 5 de este informe). Por otro lado, a través del trabajo que desarrollan para la ejecución de los programas presupuestarios en los que están inmersos (apartado 6).

²⁶ Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

El 6 de septiembre de 2016, el Gobierno Vasco aprobó el I Plan²⁷ para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos. Para desarrollar las acciones de dicho plan, el Departamento de Gobernanza y Autogobierno dedicará 43.000 € en 2021.

Tal y como se ha dejado constancia en informes anteriores, la plantilla al servicio de la Administración, está muy feminizada, a excepción del colectivo de Seguridad (Interior) altamente masculinizada.

Tabla 2. Personal al servicio de la administración de la CAE por colectivo según sexo a 30 junio 2020

PERSONAL FUNCIONARIADO Y LABORAL. 30 junio 2020				
Colectivo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Total
Administración General	4.731	64%	2.639	7.370
Educación	19.166	74%	6.829	25.995
Justicia	1.981	77%	578	2.559
Seguridad	858	13%	5.813	6.671
Total	26.736	63%	15.859	42.595

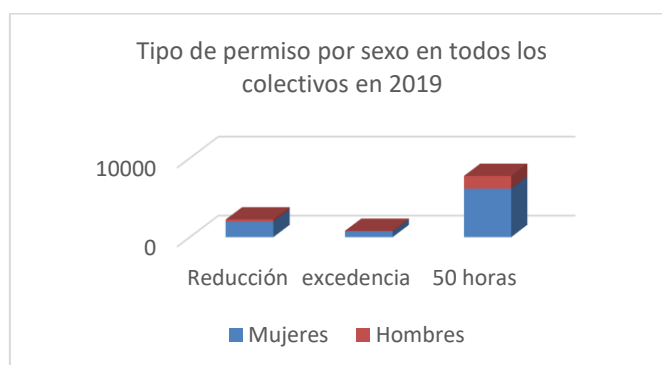
Nota: datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Respecto al grado de interinidad, destaca la Administración general con el 55,8% de su personal, de las cuáles cerca del 69% son mujeres y, la situación contraria en Seguridad donde el 100% es personal de carrera.

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Las mujeres son quienes solicitan muy mayoritariamente permisos, reducciones y excedencias para el cuidado de terceras personas, en todas las modalidades y en todos los colectivos, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 11. Tipo de permiso por sexo en todos los colectivos. 2019



Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

²⁷ Aprobación en Consejo de Gobierno: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

Las mujeres representan el 89% del total de la plantilla con reducción de jornada y el 92% con excedencia para el cuidado. Esta realidad tiene, entre otras, impacto en la remuneración y en la carrera profesional.

Tabla 3. Número de personas en situación de reducción de jornada.

COLECTIVO	TIPO REDUCCIÓN	2019				1er semestre 2020			
		Mujeres	%M	Hombres	Total	Mujeres	%M	Hombres	Total
AD	Cuidado Hijos/as	316	88%	42	358	251	87%	36	287
	Cuidado Familiares	43	83%	9	52	48	89%	6	54
	Cuidado personas con discapacidad	0		0	0	0		0	0
ED	Cuidado Hijos/as	1422	89%	182	1604	1018	89%	127	1145
	Cuidado Familiares	131	90%	15	146	82	91%	8	90
	Cuidado personas con discapacidad	4	100%	0	4	5	100%	0	5
JUST	Cuidado Hijos/as	39	93%	3	42	35	97%	1	36
	Cuidado Familiares	10	100%	0	10	10	91%	1	11
	Cuidado personas con discapacidad	0		0	0	0		0	0
SEG	Cuidado Hijos/as	11	100%	0	11	9	100%	0	9
	Cuidado Familiares	1	100%	0	1	1	100%	0	1
	Cuidado personas con discapacidad	1	100%	0	1	1	100%	0	1
Total plantilla con reducción		1978	89%	251	2229	1460	89%	179	1639

Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

* Este dato corresponde al número de personas que han estado en situación de reducción de jornada en algún momento durante el periodo de evaluación.

Aunque un/una empleado/a haya estado con reducción varias veces a lo largo del periodo evaluado, sólo se contabiliza una única vez.

Tabla 4. Número de personas que han estado en situación de excedencia en algún momento.

COLECTIVO	TIPO EXCEDENCIA	2019				1er semestre 2020			
		Mujeres	% M	Hombres	Total	Mujeres	% M	Hombres	Total
AD	Cuidado Familiares	8	73%	3	11	6	75%	2	8
	Cuidado Hijos	73	92%	6	79	41	93%	3	44
	Agrupación Familiares	1	100%	0	1	1	100%	0	1
	Situaciones protegidas o asimiladas	2	67%	1	3	2	50%	2	4
EDUC	Cuidado Familiares	22	88%	3	25	15	88%	2	17
	Cuidado Hijos	231	95%	12	243	161	94%	11	172
	Situaciones protegidas o asimiladas	355	90%	38	393	173	93%	14	187
JUST	Cuidado Familiares	8	80%	2	10	4	80%	1	5
	Cuidado Hijos	17	85%	3	20	14	93%	1	15
SEG	Cuidado Familiares	1	50%	1	2	1	50%	1	2
	Cuidado Hijos	2	67%	1	3	2	67%	1	3
Total excedencia		720	91%	70	790	420	92%	38	458

Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

Aunque el permiso de 50 horas para el cuidado de mayores dependientes es también solicitado por una mayoría de mujeres, la diferencia es menor. Esto es, del 79% en 2019, 16 puntos por encima de la representatividad de las mujeres en los cuatro colectivos (63%).

Tabla 5. Número de personas que han dispuesto del contingente de 50 horas.

COLECTIVO	2019				1er semestre 2020			
	M	%M	H	TOTAL	M	% M	H	TOTAL
Administración General	2.140	71%	870	3.010	2.097	71%	847	2.944
Educación	3.162	85%	552	3.714	2.462	85%	426	2.888
Justicia	701	85%	123	824	649	84%	123	772
Seguridad	134	66%	68	202	126	65%	69	195
Tota Permiso	6.137	79%	1.613	7.750	5.334	78%	1.465	6.799

* Este dato corresponde al número de personas que han dispuesto del contingente de horas por este permiso en algún momento durante el periodo de evaluación

Como dato positivo, se aprecia una clara tendencia ascendente en los permisos por paternidad. Comparando con los datos del 2018, en la Administración General se ha pasado en un año de 16 a 24 permisos, en el colectivo de Educación, de 4 a 244, en el de Justicia, de 1 a 5 y en el de Seguridad, de 58 a 155.

Tabla 6. Número de personas que han disfrutado de al menos un permiso de maternidad, paternidad y lactancia.

COLECTIVO	TIPO PERMISO	2019				1er trimestre 2020			
		Mujeres	%M	Hombres	Total	Mujeres	%M	Hombres	Total
Administración General	Maternidad	91	100%	0	91	54	100%	0	54
	Paternidad	1	4%	24	25	0	0%	20	20
	Lactancia	60	90%	7	67	32	70%	14	46
Educación	Maternidad	888	97%	24	912	574	99%	8	582
	Paternidad	13	5%	244	257	15	6%	240	255
	Lactancia	397	86%	63	460	266	75%	91	357
Justicia	Maternidad	24	96%	1	25	23	92%	2	25
	Paternidad	0	0%	5	5	0	0%	9	9
	Lactancia	8	89%	1	9	7	88%	1	8
Seguridad	Maternidad	26	90%	3	29	18	86%	3	21
	Paternidad	0	0%	155	155	1	1%	118	119
	Lactancia	18	30%	42	60	10	29%	25	35
Total permiso		1526	73%	569	2095	1000	65%	531	1531

Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

* Este dato corresponde al número de personas que ha disfrutado de al menos un permiso de ese tipo durante el periodo de evaluación.

Una misma persona puede estar contabilizada en diferentes tipos de permiso (ej. Paternidad+Lactancia)

** Los permisos por adopción se han contabilizado junto con los permisos de maternidad

Durante el 2020 casi todas las personas que trabajan en la Administración General y sus Organismos Autónomos han teletrabajado durante el confinamiento. De la convocatoria del 2019, el 70% de las personas que se acogen al teletrabajo son mujeres y el 45% tienen un permiso de 50h por cuidado de algún familiar con enfermedad crónica.

En la convocatoria del 2020, en plena pandemia, 867 personas hicieron la petición para poder teletrabajar. Se han concedido 536 permisos de los cuales 362 han sido concedidos a mujeres y 194 a hombres.

El perfil de la persona que se acoge a la modalidad de teletrabajo es el siguiente: mujer de entre 41-50 años, con dos menores a su cargo, de edades comprendidas entre los 5 y los 10 años, que trabaja en Vitoria-Gasteiz pero no vive en la localidad de trabajo, pertenecientes al grupo de adscripción "A", que realiza funciones técnicas y perteneciente al cuerpo facultativo superior.

PERSONAL TÉCNICO CON FUNCIONES DE IGUALDAD

Para el impulso de las políticas de igualdad, coordinación y colaboración con las distintas direcciones que componen los departamentos, el Gobierno Vasco cuenta con 16 unidades administrativas de igualdad, repartidas de la siguiente manera:

- una unidad administrativa de igualdad departamental, hacen un total de 12 personas (una por departamento)
- el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno tiene además otra unidad administrativa de igualdad para la gestión del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos
- tres unidades administrativas de igualdad en organismos autónomos (Habe, Lanbide y Osalan)

Además, el IVAP y la Academia Vasca de Policía han incluido en el presupuesto 2021, la creación de una unidad administrativa de igualdad.

Por otra parte, Eustat cuenta con una técnica estadística con funciones de igualdad en exclusiva, y el 100% del personal que trabaja en Emakunde colabora directamente en la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres. De este total, tomando la relación de puestos de trabajo (RPT) como referencia, hay 14 mujeres y 2 hombres con funciones técnicas con dedicación exclusiva y 5 mujeres y 2 hombres, con dedicación parcial.

En Osakidetza el Servicio de Igualdad la componen 2 técnicas de Igualdad con dedicación exclusiva, una jefa de servicio y una persona con perfil administrativo dentro del servicio, ambas con una dedicación al 60%. El subdirector de Desarrollo y Formación donde se ubica el servicio de igualdad estima una dedicación del 25%.

En EITB una técnica con dedicación parcial al impulso de la igualdad.

6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO

PRESUPUESTOS GENERALES 2021

A continuación, se desglosan los Presupuestos Generales de la CAE para 2021:

Tabla 7. Presupuestos Generales de la CAE 2021 por secciones

PRESUPUESTO TOTAL GENERAL DE LA CAE POR SECCIONES			
Sección	DENOMINACIÓN	€	% sobre el presupuesto general CAE
00	PARLAMENTO	31.500.000	0,3%
01	LEHENDAKARITZA	32.423.000	0,3%
02	SEGURIDAD	691.890.000	5,6%
03	TRABAJO Y EMPLEO	943.827.000	7,6%
04	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	129.423.000	1,0%
05	DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	654.101.000	5,3%
06	ECONOMÍA Y HACIENDA	87.352.000	0,7%
07	EDUCACIÓN	3.108.146.000	25,0%
08	PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	506.858.000	4,1%
09	SALUD	4.183.922.000	33,6%
10	IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	461.491.000	3,7%
11	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	289.870.000	2,3%
12	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	47.283.000	0,4%
51	3131. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. Desarrollo de la Interlocución Social	2.610.061	0,02%
52	1124. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.478.664	0,01%
53	3213. CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.065.284	0,01%
54	1112. TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	6.036.917	0,0%
55	1113. AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	1.817.261	0,01%
90	0111. DEUDA PÚBLICA	983.213.981	7,9%
95	9119. RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	85.909.926	0,7%
99	1221. DIVERSOS DEPARTAMENTOS	192.146.906	1,5%
TOTAL		12.442.365.000 €	100%

El presupuesto, reflejo de las prioridades de gobierno, se reparte de la siguiente manera:

- ❖ Las secciones de la 1 a la 12 corresponden a los diferentes departamentos que componen la estructura orgánica del Gobierno Vasco. Para el desempeño de sus políticas públicas recibirán el 90% del presupuesto total.
- ❖ el 10% restante se reserva para las secciones 0 (Parlamento), 51 (Consejo de Relaciones Laborales), 52 (Consejo Económico y Social Vasco), 53 (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi), 54 (Tribunal Vasco de Cuentas Públicas), 55 (Agencia Vasca de Protección de Datos), 90 (Deuda Pública), 95 (Recursos y Compromisos Institucionales) y 99 (Diversos Departamentos). El gasto, salvo en el caso de la Deuda Pública y Diversos Departamentos, se ubica principalmente en el capítulo IV (transferencias y subvenciones a gastos corrientes).
- ❖ El 59% del presupuesto en concentra, al igual que en los presupuestos 2020, en los Departamentos de Salud, seguido de Educación.
- ❖ Destaca la creación de un Departamento de Igualdad junto a los ámbitos de Justicia y Políticas Sociales. El organismo autónomo Emakunde, anteriormente adscrito a Lehendakaritza, pende ahora bajo el paraguas de este departamento.
- ❖ El presupuesto de Emakunde, respecto al 2020, se ha incrementado en un 18%, esto son 1.104.000 € más.

PRESUPUESTO ANALIZADO EN EL PRESENTE INFORME

Los departamentos elaboran sus políticas determinando los objetivos y las acciones más relevantes a ejecutar con los recursos presupuestarios que les son asignados. Este trabajo de planificación se plasma en los denominados “programas presupuestarios” que, junto con los informes departamentales de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2021, son el elemento clave de análisis del presente informe.

Tal y como se ha explicado en los informes de impacto de género sobre los presupuestos anteriores, dada la complejidad en el análisis de las políticas públicas que se implementan con los presupuestos, el mismo se plantea como un proceso de mejora a largo plazo. Implica:

- Examinar los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socio-económicas de las mujeres y de los hombres, en todas las áreas de actuación de la administración pública vasca, en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación.
- Reestructurar aquellas partidas cuyo impacto mantenga o aumente situaciones discriminatorias existentes derivadas de la situación y/o posición de las mujeres y hombres en nuestra sociedad.

En este sentido, la estrategia del Departamento de Economía y Hacienda consiste en analizar el presupuesto general de la CAE por fases. Así, a medida que se profundiza en los análisis y se va consolidando el proceso de presupuestación con enfoque de género, se irá aumentando el monto presupuestario a estudiar.

Para estos presupuestos 2021, el análisis se realiza sobre:

- a) el presupuesto de los Departamentos de Gobierno Vasco (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE): 5.911.012.394 €
- b) el presupuesto total de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: 1.135.295.000 €
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.321.947.734 €
- d) el presupuesto administrativo del Grupo EITB (en adelante EITB): 162.684.905 €

Es importante señalar, que la metodología para el análisis de los entes públicos de derecho privado (Osakidetza y EITB) es diferente. Así, en el caso de los programas presupuestarios gestionados por los departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios, el análisis se ha realizado a partir de los formularios P-21Gen sobre los programas presupuestarios y los informes presentados. En el caso de Osakidetza y EITB, el análisis se ha realizado a partir de los informes de análisis desde la perspectiva de género cuyo contenido sea individualizado atendiendo a las particularidades de cada ente. Por todo ello, la información que se traslada en este informe aparece también de manera diferenciada. Tanto los formularios P21-Gen como los informes citados, se han requerido a través de las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2021.

En este sentido, el presupuesto analizado se puede dividir, así mismo, de la siguiente manera:

- 7.046.307.394²⁸ € (75%): Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 3.321.947.734 € (24%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo Osakidetza
- 162.684.905 € (1%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo EITB

Queda para una fase posterior, el análisis de las 00 y de la 51 al 99, el análisis de impacto de género, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas

En resumen, el presupuesto que se está analizando en este informe supone el 85% del presupuesto total de la CAE.

Tabla 8. Presupuesto analizado por Departamentos

PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS. (Incluye sus Organismos Autónomos y Consorcios, EITB y Osakidetza)		
LEHENDAKARITZA	31.606.359	0,3%
SEGURIDAD	685.228.311	6,5%
TRABAJO Y EMPLEO	970.800.192	9,2%
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	79.231.263	0,8%
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	471.673.314	4,5%
ECONOMÍA Y HACIENDA	85.319.181	0,8%
EDUCACIÓN	3.082.555.220	29,3%
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	177.718.588	1,7%
SALUD	4.210.024.619	40,0%
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	401.709.253	3,8%
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	296.109.505	2,8%
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	38.964.228	0,4%
TOTAL	10.530.940.033	100%

Nota aclaratoria: en cada Departamento se ha añadido el Presupuesto Total correspondiente a los Organismos Autónomos y Consorcios de ellos dependientes. Además, en el Departamento de Salud se ha incluido el Presupuesto Administrativo del Grupo Osakidetza y, en el Departamento de Cultura y Política Lingüística se ha incluido el Presupuesto Administrativo del Grupo EITB.

El 40% del presupuesto analizado se concentra en el Departamento de Salud, siendo gestionado por Osakidetza el 79%. Los Departamentos de Salud y Educación gestionan el 69% del presupuesto analizado.

²⁸ Los 7.046.307.394 € se obtiene de sumar los 5.911.012.394 € y el 1.135.295.000 €

El programa 1229 de “Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19” no se ha analizado a través del formulario P-Gen aunque sí se aporta información a lo largo del informe.

El 99,8% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género y 98,5% del presupuesto se ha calificado de relevancia media-alta, dos puntos y medio más que en los presupuestos 2020.

Los presupuestos de relevancia baja se concentran principalmente en los departamentos de Gobernanza Pública y Autogobierno y Economía y Hacienda.

6.1. PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL PRESUPUESTOS 2021

El Gobierno Vasco establece como uno de sus objetivos prioritarios situar a Euskadi, para el año 2030, entre los cinco países europeos con menor desigualdad salarial. De la misma manera, pretende alcanzar el Objetivo 8, meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que llama, entre otras cuestiones, a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para el 2030.

Además, dicho compromiso ha quedado reflejado en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, en la Estrategia 2030, así como en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE elaborado por Emakunde.

Este reto, fundamental para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, pretende conseguir una Euskadi que en 2030:

- Cuento con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial,
- Cuento con una sociedad (ciudadanía y agentes institucionales, sociales y económicos) plenamente comprometida con la igualdad de retribución, sobre la base de una educación desde la igualdad y de comportamientos sociales coherentes con los valores de igualdad desarrollados.

Así, plantea para eliminar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres los siguientes objetivos:

- Eliminar la discriminación salarial
- Reducir la segregación ocupacional
- Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad
- Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión
- Sensibilizar y comprender en este objetivo de la sociedad vasca

Para ello, el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la *ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI*, y ahora, con el inicio de la nueva legislatura, y para los presupuestos 2021, Lehendakaritza trabajará en la elaboración e implementación del **Plan Operativo de Acción 2025**.

En esta línea, tal y como hicieron en ejercicios anteriores, los Departamentos han incorporado en su planificación 2021 diferentes actividades. En la siguiente tabla se detallan las actuaciones informadas para el presente informe:

Tabla 9. Actuaciones previstas por los Departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi.

PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL	
ACTUACIONES PREVISTAS 2021	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2021
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Aplicación de la "Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública" aprobada en Consejo de Gobierno el 5 de marzo de 2019	
LEHENDAKARITZA	60.000
Coordinar, impulsar y realizar el seguimiento a la estrategia y el plan operativo de acción para reducir la brecha salarial	60.000
TRABAJO Y EMPLEO	2.370.000
Campaña divulgación contra la brecha salarial	150.000
Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género en los convenios colectivos	70.000
Plan específico Inspección y Dirección de Trabajo sobre brecha salarial	150.000
OSALAN	
Plan para la Igualdad de Osalan	
LANBIDE	2.000.000
Disminuir la segregación ocupacional, en la FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, priorizar el acceso de mujeres en las formaciones dirigidas a familias profesionales y especialidades formativas tradicionalmente masculinas, publicar informes anuales de familias o especialidades formativas con clara infrarrepresentación femenina. Analizar los resultados con perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones de Formación.	
Fomento de la contratación de mujeres en la convocatoria de trabajadores desempleados, fomentando a las empresas de formación que contraten mujeres en sus plantillas y, además, lo hagan con contratos indefinidos. Convocatoria específica de empleo y formación para mujeres en sectores masculinizados	2.000.000
Publicación de la web de Lanbide de las familias profesionales con escasa representación femenina en la formación.	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	
Analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración y proponer acciones para disminuir la brecha existente (3 actuaciones)	
Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo y su posible extensión dentro de la AAGG (encuesta a 192 personas)	
Elaborar dos diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OOAA. y establecer un plan de acción	
EDUCACIÓN	72.020.000
Desarrollo de la formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador e implementación en los planes de acción mediante el asesoramiento de los Berritzegunes.	
Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional	
Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional.	50.000
Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas	50.000
Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social	25.500.000

Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años. Sistema de bonificaciones a la matrícula, modulado en función de la renta de las familias estandarizada, a través de la exención de las tarifas para las familias con rentas inferiores a los 18.000 €:	45.000.000
Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos	1.050.000
Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados	100.000
Despliegue del II Plan de Coeducación	
Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	50.000
Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria	20.000
Convocatoria steam en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres	200.000
SALUD	
OSAKIDETZA	
Plan para la Igualdad	
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	8.784.800
Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial	70.000
Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable	50.000
Línea subvenciones específicas para la elaboración de estudios y apoyo a la implantación de programas de conciliación corresponsable en PYMES	75.000
Ayudas a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para la contratación de personas para el cuidado de menores de tres años.	676.800
Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores.	353.000
Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de parentalidad.	7.000.000
Estrategia de cuidados en el entorno familiar	15.000
EMAKUNDE:	545.000
Impulso desde la Mesa Interdepartamental contra la Brecha Salarial y la Mesa de Diálogo Social	545.000
Coordinación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial	
Línea subvencional de ayuda a las empresas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad	
Programas Gizonduz y Nahiko	
Gestión de una campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	
Participación en la Coalición Internacional para la igualdad salarial-EPIC	
ECONOMÍA Y HACIENDA	
Mejora en la obtención de información en la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del Plan contra la Brecha Salarial	
Divulgación de la instrucción de igualdad retributiva en las formaciones en las que participe la Dirección	
Formación de las personas técnicas en igualdad en materia de contratación pública en colaboración con el IVAP	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
EITB	
III Plan para la Igualdad de EITB 2019-2022.	
TOTAL	83.234.800

Observaciones a la tabla:

1. El Plan de Choque contra la Brecha Salarial culminó en el 2020. En este sentido, las actuaciones que reflejan la tabla muestran el compromiso de los Departamentos de continuar en la lucha contra la brecha salarial. Lehendakaritza, por su parte, ha previsto la elaboración e implementación del Plan de Acción 2025 contra la Brecha Salarial para los presupuestos 2021.
2. Las ayudas para equiparar los permisos de parentalidad en el ámbito privado se han visto reducidas considerablemente debido al permiso de 16 semanas que el Estado español va a conceder a partir de enero. Para esta partida en el 2020 se reservaron 20.505.839 €. El importe presupuestado para el 2021 (7.000.000 €) se destinará a las solicitudes de los padres cuyas criaturas nazcan en el 2020. Se mantiene la ayuda para la ampliación del permiso en familias monoparentales. En la misma línea, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno no ha contemplado en el presupuesto 2021 la partida de 3.350.000€ para la equiparación de los permisos parentales en el ámbito de la Administración que si se reservaron para el presupuesto 2020. La cuantía correspondiente al Gobierno Vasco por las dos semanas (de las 16 a las 18 semanas) para la equiparación de los permisos parentales no se ha especificado en la tabla aunque si está contemplada en el capítulo I de Gastos de Personal.
3. Las actuaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno corresponden al Plan de Igualdad de la Administración que cuenta con un presupuesto anual de 43.000 €.
4. Algunas de las actuaciones que aparecen reflejadas en la tabla no llevan aparejado un presupuesto específico bien porque van a cargo del capítulo I de gastos de personal o bien porque forman parte de presupuestos más amplios.
5. No se ha contemplado el presupuesto de Osakidetza e EITB dirigido a la combatir la brecha salarial aunque en ambos constan objetivos y actuaciones.

EITB contempla en sus planes de igualdad la monitorización y reducción de la brecha salarial. Según el cálculo y análisis realizado sobre los datos salariales de 2019, la brecha salarial en el Grupo EITB²⁹ es de 3,3%. Además, entre otras actuaciones de su III Plan para la Igualdad destacan en el Programa 3, Gestión de las personas, las siguientes actuaciones:

- Vigilar la igualdad salarial entre hombres y mujeres de EITB
- Garantizar la ausencia de discriminación directa como indirecta entre mujeres y hombres que pudieran derivar de las categorías o grupos profesionales

Osakidetza³⁰, por su parte, plantea identificar las causas de la brecha salarial para implementar medidas correctoras y desarrollar medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presupuesto identificado para la lucha contra la brecha salarial en el 2021 se reduce respecto al 2020 debido a la minoración en las partidas de ayudas para equiparar los permisos parentales. En términos porcentuales, se va destinar a la eliminación de la brecha salarial el 0,67% del presupuesto general de la CAE y el 1,18% del presupuesto analizado de la Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios (7.046.307.394 €).

²⁹ Ver informe en Anexo

³⁰ Ver informe en Anexo

6.2. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”

Según el Decreto 8/2013, de 1 de marzo, corresponde a Emakunde la dirección y coordinación de las políticas en materia de violencia contra las mujeres. En concreto se coordina con:

- Departamentos de Gobierno Vasco: Empleo y Políticas Sociales, Salud, Seguridad, Trabajo y Justicia, Educación y Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda.
- Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
- Ayuntamientos – Eudel.
- Organismos autonómicos, nacionales e internacionales.

También coordina los siguientes espacios:

- Comisión Interdepartamental.
- Comisión Interinstitucional.
- II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
- Comisión de Violencia de Berdinsarea (Eudel).
- Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

La violencia contra las mujeres tiene raíces estructurales y afecta a todas las dimensiones y ámbitos de la vida. Por ello, la respuesta a ofrecer por el Gobierno Vasco es interdisciplinar. En esta línea, se suman prácticamente la totalidad de los departamentos (9 de 11) tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 10. Actuaciones en el Eje de Intervención “Vidas libres de violencia contra las mujeres”

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (III EJE PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES)	
ACTUACIONES PREVISTAS 2021	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2021
SEGURIDAD	12.173.042
78 ertzainas con atención especializada (VVG)	4.013.346
Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa	105.270
Revisión y coordinación de los protocolos de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista	121.071
App Bortxa, aplicación que permite a las mujeres establecer un enlace directo en caso de emergencia con el centro de coordinación de la Ertzaintza y la comisaría que lleve el caso	73.355
Protección con seguridad privada	7.860.000
Dar continuidad a las actuaciones del Plan contra la Trata de Seres Humanos: prevenir los delitos de trata/prostitución coactiva y prostitución infantil, proteger a las víctimas o personas en riesgo y perseguir a los autores de estos delitos	
TRABAJO Y EMPLEO	25.000
OSALAN	
Difusión de material para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo	
LANBIDE	25.000
Garantizar FORMACIÓN a las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.	25.000

RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS, responder a las nuevas situaciones de pobreza, con propuestas integrales, sostenibles y eficaces que atiendan necesidades y eviten la cronificación. Revisando conceptos como cuantías para mujeres con hijas e hijos a cargo, requisitos de empadronamiento y residencia efectiva, unidad de convivencia y flexibilización del acceso para mujeres víctimas de violencia de género.	
Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las MUJERES SUPERVIVIENTES que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral, adecuando los PROTOCOLOS internos de atención a mujeres víctimas y actualizando las formas de acreditación de las situaciones de violencia	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	
Elaboración del protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo	
Plan de prevención de los KZGUNE. Fase de contraste con los Ayuntamientos	
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	
Sensibilización a las empresas a través de las ayudas de la Dirección de Desarrollo Industrial, al requerirles en la descripción la existencia de planes de igualdad y protocolos contra el acoso.	
EDUCACIÓN	122.937
Realizar actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde	
Elaborar y difundir pautas de detección y actuación para los centros educativos en cumplimiento del marco del Acuerdo Interinstitucional vigente	
Elaborar y difundir pautas de detección y actuación para los centros educativos en cumplimiento del marco del Acuerdo Interinstitucional vigente	
Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas	
Exención total de los precios públicos por servicios académicos universitario las víctimas de violencia de género, consideradas como tales al amparo del Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella.	122.937
Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes	
Facilitar el pago de los gastos derivados de la escolarización de niveles no universitarios de hijos e hijas víctimas de violencia contra las mujeres	
CONSORCIO HAURRESKOLAK	
Revisar y actualizar el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	29.640
Adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler: a las mujeres víctimas de violencia de género se les adjudica una vivienda en régimen de alquiler cuya cuota dependerá de sus ingresos. Esta medida se aplica en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos.	26.640
En el régimen de alquiler de Etxebide: 10 puntos más en la baremación general; exoneración de acreditación de ingresos mínimos; posibilidad de excepcionar el requisito de carencia de vivienda; exoneración de la obligación de empadronamiento en cualquiera de los municipios que solicite; posibilidad de cambio de vivienda en régimen de alquiler en caso de riesgo	
Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda	3.000

Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Las Directrices de Ordenación del Territorio integran dentro del Capítulo de “Perspectiva de género” y de sus directrices la necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público y esto deberá trasladarse al resto de instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico.	
Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: revisando la definición de víctima de violencia de género de esta normativa y ampliando su alcance tal y como establece el Convenio de Estambul.	
Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda: incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.	
SALUD	10.000
Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, pueblo gitano, violencia de género y abusos sexuales en menores	
Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada	10.000
OSAKIDETZA	
Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el mal trato y la violencia de género	
Reforzar y diseñar estrategias con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica.	
Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos	
Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de Enfermería para registrar en la historia clínica datos relativos a violencia de género.	
Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos	
Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género	
Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes	
Formación en Violencia de Género a colectivos específicos	
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	12.817.179
Sensibilización de la juventud para prevenir la violencia contra las mujeres	
Actividades formativas sobre prevención de la violencia sexista dirigidas a personal que trabaja en el ámbito de la juventud y se elaborarán y publicarán guías de lectura sobre prevención de la violencia machista y diversidad sexual	
Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)	416.160
Diseño de una Herramienta de Valoración de la Violencia Machista contra las mujeres	
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género	1.300.000
Subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia	75.576
Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: participación tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional, el Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia.	

Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género. Ejecución del nuevo Convenio con el Consejo Vasco de la Abogadía. que conlleva el aumento del número de personas letradas en todos los partidos judiciales garantizando, así, tanto la asistencia jurídica gratuita, presencial e inmediata, a víctimas de violencia de género, doméstica o contra la libertad sexual; como la formación en materia de violencia de género e igualdad de mujeres y hombres destinada al personal funcionario de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y personal de otros juzgados donde se realizan guardias (Juzgados de Instrucción), a letrados y letradas y a procuradores y procuradoras que trabajen en turno de oficio de violencia de género	2.000.000
Readecuarán todos los servicios de apoyo a la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul	
Garantizar con dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión, incidiendo especialmente la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, la adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios.	240.000
Nueva aplicación informática para la gestión de datos y realización de estadísticas e informes al Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM)	100.000
Asistencia a los órganos judiciales en el ámbito de la justicia penal de adultos, para garantizar adecuadamente los derechos de las víctimas y posibilitar el incremento de la aplicación de medidas alternativas a la privación de libertad: Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV) Proyecto piloto de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género Servicio Vasco de Gestión de Penas Desarrollo de los programas de inclusión socio-laboral para personas presas (convocatoria de subvenciones) Servicio de Justicia Restaurativa	4.188.463
Garantizar la aplicación de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, con especial atención al turno de violencia doméstica, de género y/o agresiones sexuales así como al turno de asistencia legal penitenciaria: Turno de violencia doméstica, de género y/o agresiones sexuales Turno de Asistencia Legal Penitenciaria	2.110.992
Asegurar la formación y especialización de las letradas y letrados que prestan el servicio en los diferentes turnos de asistencia jurídica gratuita, y asimismo de las personas profesionales de la procuraduría en el turno de oficio	50.000
Instituto Internacional de Sociología Jurídica	550.000
Continuar con la gestión y mejora de los Puntos de Encuentro Familiar	1.785.988
EMAKUNDE	800.000
Actualización II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE	
Impulsar y gestionar el programa de prevención BELDUR BARIK	
Promover la implicación de la sociedad en la prevención de la violencia contra las mujeres mediante la convocatoria de concesión de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres	
Ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto	
Promover el desarrollo de los cursos enmarcados en la iniciativa JABETUZ-Programa de formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres	
Coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres	
Corodinación de la Mesa contra la Trata de mujeres y Niñas con fines de explotación sexual	
Participación y apoyo a la Comisión de Violencia en el marco de Berdinsarea	

CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	40.000
ZURE TALDEKOAK GARA. Servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito deportivo	40.000
HABE	
Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera a través de los recursos que el organismo elabora para el aprendizaje y enseñanza del euskera	
EITB:	
III Plan para la Igualdad de EITB 2019-2022. En concreto, el Programa 3, Gestión de las personas. Actuaciones: Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a posibles denuncias o reclamaciones	
Realizar un correcto tratamiento informativo sobre la violencia machista y sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a construir un relato que contextualice esta violencia. Todo conforme al cumplimiento de la legislación vigente, los principios definidos en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para la comunicación no sexista de Begira.	
Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten la violencia contra las mujeres.	
TOTAL	25.217.798 €

Observaciones a la tabla:

1. El Departamento de Educación, ha considerado más oportuno retirar del cómputo de la tabla, las actuaciones de coeducación y las del desarrollo de las actuaciones con la UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragón, contempladas en el presupuesto 2020 por un total de 298.859€. Las actuaciones se siguen realizando en el ejercicio 2021.
2. Las actuaciones del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno corresponden al Plan de Igualdad de la Administración que cuenta con un presupuesto anual de 43.000 €.
3. Algunas actuaciones no llevan aparejado un presupuesto específico al realizarse con cargo al capítulo I de gastos de personal o bien forman parte de partidas más grandes.

Aún así, el presupuesto para el 2021 se incrementa ligeramente. Representa el 0,20% del presupuesto general de la CAE y el 0,36% sobre el analizado de la Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE) y sus organismos autónomos y consorcios (7.046.307.394 €).

6.3. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS

Se pretende hacer seguimiento al artículo 3. de Principios Generales de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en sus apartados 4.- de integración de la perspectiva de género y 5.- de acción positiva.

ACTUACIONES PLANIFICADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE DISEÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por **actuaciones diseñadas con perspectiva de género** se entienden aquellas que se han planificado teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, garanticen el acceso a los recursos en igualdad de condiciones e identifiquen y evalúen los resultados y los impactos producidos en el avance hacia la igualdad real.

Por **actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género** se entienden aquellas que posibiliten que en un futuro esas actuaciones sí estén diseñadas con perspectiva de género.

En un proceso de planificación con perspectiva de género intervienen multitud de factores que hay que tener en cuenta, como es, por ejemplo, el enfoque de la interseccionalidad. Incorporar de manera transversal esta mirada a la hora de planificar requiere tiempo, y es en ese marco en el que se justifica el “proceso” de diseño con perspectiva de género.

En esta línea, los departamentos han reflexionado sobre la forma en la que han tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de planificar las actuaciones que van a desarrollar con cargo a los presupuestos 2021. A falta de criterios claros para aislar el presupuesto, se ha optado por ofrecer cifras globales del coste previsto para las actuaciones y no presupuestar aquellas que van a cargo del capítulo I – gastos de personal, a excepción de Emakunde cuyo presupuesto total está diseñado con perspectiva de género.

En la tabla que se muestra a continuación, se muestra el resumen por departamento. La información desglosada se puede ver en el anexo del informe.

Tabla 11. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.

ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO. Administración General (secc 1-12), sus Organismos Autónomos y Consorcios	Diseñado con perspectiva de género	En proceso de diseño con perspectiva de género	TOTAL IDENTIFICADO 2021
LEHENDAKARITZA	1.145.252	14.417.051,00	15.562.302,65
SEGURIDAD	8.090.100	22.331.555,22	30.421.655,22
TRABAJO Y EMPLEO	19.404.556	541.442.903,63	560.847.459,63
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	623.061	47.646.714,99	48.269.775,99
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	9.767.437	228.600.922	238.368.359
ECONOMÍA Y HACIENDA	109.750	15.043.889	15.153.639
EDUCACIÓN	48.288.691	11.027.525	59.316.216
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE	964.539	324.900	1.289.439
SALUD	4.545.755	308.257	4.854.013
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	119.266.191	37.084.281	156.350.472
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	2.867.000	814.000	3.681.000
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	47.457	1.621.000	1.668.457
TOTAL	215.119.790	920.662.999	1.135.782.789
% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(sin OSAKIDETZA NI EITB)			16%

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 16,12% del analizado descontado el presupuesto de Osakidetza y EITB. No obstante, hay que tener en cuenta que, tal y como se ha explicado anteriormente, habría que sumarle las actuaciones que no tienen un presupuesto específico y que, por lo tanto, van a cargo del capítulo I Gastos de Personal.

El porcentaje de presupuesto que está en proceso de incorporar a su diseño la perspectiva de género, es considerablemente superior. De hecho, representa el 81% del total (1.132.799.282 €), esto es, 913.256.999 €. El presupuesto de las actuaciones diseñadas con perspectiva de género en el 2021 disminuye respecto al del 2020 debido a que se han seguido de forma más estricta los criterios acordados en el 2020 para el análisis de la planificación con perspectiva de género.

Con la nueva configuración de los departamentos, es ahora el Departamento de Trabajo y Empleo el que destaca por el volumen de actuaciones presentadas, 49,4% del total. No obstante, atendiendo al presupuesto total analizado, el peso presupuestario de las actuaciones en las que se están trabajando la perspectiva de género son:

- El Departamento de Gobernanza Pública y Autobierno (61%)
- El Departamento de Trabajo y Empleo (59%)
- El Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (51%)
- El departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (39%)

Entrando en el análisis más pormenorizado, se aprecia la concentración del presupuesto en muy pocas actuaciones, algo además común a todos los departamentos. Así, los datos más sobresalientes sobre el reparto del presupuesto en cada departamento es el siguiente:

- Lehendakaritza: el 58,7 % corresponde al nuevo Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI Euskadi 2030
- Seguridad: el 71% corresponde al programa de Ertzaintza en Servicio.
- Trabajo y Empleo: el 99% corresponde a Lanbide.
- Gobernanza Pública y Autogobierno: casi el 99% corresponde al programa de Informática y Telecomunicaciones.
- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambientes: centra el esfuerzo en la planificación con enfoque de género en los programas de Tecnología.
- Hacienda y Economía: el 98% se concentra en el programa estadístico 2021.
- Educación: tiene más repartido el presupuesto en planificación con enfoque de género. Así, el 29% corresponde a Educación Secundaria y Formación Profesional, el 19% a enseñanzas de Régimen Especial y el 18% en Educación Infantil y Primaria.
- Planificación Territorial, Vivienda y Transporte: el 45% corresponde al programa de Planificación del Transporte y el 29% a Vivienda.
- Salud: el 62% se concentra en Investigación y Planificación Sanitaria y el 34% en Salud Pública.
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales: al igual que el Departamento de Educación, el trabajo en planificación con enfoque de género está más repartido. Así, el 39% corresponde a Servicios Sociales, el 26% a Política Familiar y Comunitaria y el 12% a Justicia.
- Cultura y Política Lingüística: el 93% del presupuesto identificado corresponde al programa de Deportes
- Turismo, Comercio y Consumo: el 85% corresponde a Turismo y Hostelería.

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD

Por **acción positiva** se entienden las medidas específicas y temporales, diferentes para mujeres y hombres, destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

En total, 7 departamentos han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en la planificación con cargo al presupuesto 2021. El detalle se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 12. Acciones positivas de igualdad reportadas por los departamentos

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS
SEGURIDAD
2224. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS
Las medidas contempladas en la Ley de Policía Integral. De acuerdo con la Exposición de Motivos de la ley 7 /2019 Se establecen medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los cuerpos policiales y corregir así su escasa presencia actual. Así, se regulan los planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso y carrera profesional; corregir su infrarrepresentación e incrementar la eficacia policial. Destacan, por novedosas, las medidas de acción positiva a favor de las mujeres en procedimientos selectivos por turno libre que implicarían la preferencia de la candidata mujer frente al hombre en determinadas circunstancias, de un modo compatible con los parámetros exigibles en la jurisprudencia comunitaria europea de previsión legal, proporcionalidad y razonabilidad. En este caso la medida se prevé en una norma con rango de ley formal. Es razonable ya que limita su alcance al ingreso por turno libre y trata de no solo de paliar una discriminación fáctica histórica, sino por las propias exigencias de una masa crítica de mujeres para la eficaz prestación del servicio policial. Resulta proporcionada porque la prioridad se aplica de un modo subsidiario y restringido, garantizando siempre una cierta equivalencia de capacitación entre la candidata elegida al aplicar la prioridad y el candidato postergado. Y además se trata de una medida excepcional por su temporalidad, ya que dejará de aplicarse cuando la presencia femenina alcance el 33% en el cuerpo, escala y categoría correspondiente. Este tipo de medida no tiene como objetivo la paridad de sexos, sino alcanzar al menos una masa crítica de presencia femenina (un 33%).
Se prevé la elaboración de planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso y carrera profesional, corregir su infrarrepresentación e incrementar la eficacia policial.
Se prevén otras medidas que guardan relación con la promoción de la igualdad de oportunidades en la carrera profesional, como son la posibilidad de quienes estén en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género, de presentarse en los procedimientos de promoción interna.
Se contempla que, a efectos de calcular el tiempo de servicios efectivos preciso para la promoción interna, se tengan en cuenta los periodos transcurridos en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género
IVAP
1216. Selección y Formación del Personal
Evitar las desventajas relacionadas con el embarazo y la maternidad en todos los productos y servicios que ofrece la organización.
Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales: no cuenta con presupuesto
TRABAJO Y EMPLEO
3112. TRABAJO

La actuación 1. AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 11 de junio de 2019, de la Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción tritorial planificada de empresas de economía social. En el artículo 18 de dicha orden se establece la cuantía de la subvención y en el punto b) se expone una acción positiva: b) La cantidad determinada en el apartado anterior se incrementará en 1.000 euros por cada uno de los siguientes supuestos: – Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de tra-bajo de la entidad.– El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios descendientes que no desempeñen actividad retribuida. – Personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica, entendiéndose que se encuen-tran en esta situación cuando estas o sus hijos o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido denunciados ante la correspondiente instancia policial o judicial.

La actuación 2. AMPLIACIÓN DE LA BASE SOCIETARIA DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 18 de junio de 2019, de la Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social. En el artículo 10 de dicha orden se establecen los gastos subvencionables, cuantía de las subvenciones y criterios para su determinación. Y en el punto 3. se expone una acción positiva: 3.– Dicha cantidad se incrementará en trescientos (300) euros por causa de cada uno de los conceptos señalados en los apartados siguientes, que tendrán carácter acumulativo: a) Ser mujer.e) El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios hijos y/o una o varias hijas que no desempeñen actividad retribuida.f) Personas que hayan sido víctimas de violencia de género entendiéndose que se encuen-tran en esta situación cuando estas o sus hijos y/o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido acreditados con la correspondiente Orden de protección de las víctimas de la violencia de género, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección, o sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género.

LANBIDE

3211. EMPLEO

La convocatoria de ayudas destinadas a la contratación de personas desempleadas mayores de 30 años en situación de desempleo de larga duración prevé un incremento en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años. No busca, en concreto, promocionar la contratación de mujeres en sectores donde existe una infrarrepresentación sino dinamizar la contratación allí donde el sexo y la edad representan frenos a la contratación en base a los datos de desempleo. De igual forma, la convocatoria de ayudas al Empleo con apoyo así como las ayudas al Retorno Juvenil incentiva con un 10% añadido todas las cuantías de subvención si la persona contratada es mujer. Estas medidas constituyen actuaciones encaminadas a lograr una mayor igualdad en términos de contratación. Se trata de una medida de discriminación positiva, de carácter temporal y específico, dirigida a aumentar la tasa de empleo y de actividad de las mujeres en Euskadi, que cobra especial relevancia en el caso de las mujeres con discapacidad.

El servicio a empresas o la dirección de Activación Laboral al que está adscrito no ha previsto una evaluación de impacto a medio/largo plazo.

3231. FORMACIÓN PROFESIONAL Y PARA EL EMPLEO

Además de priorizar a las mujeres en la selección de las personas participantes en las acciones formativas, se incorpora en 2021, una línea subvencional de formación y empleo dirigida exclusivamente a la formación del colectivo femenino en sectores de actividad profesional tradicionalmente masculinizados

DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

5413. TECNOLOGÍA

A la hora de elegir los proyectos a apoyar en Bikaintek se da prioridad a la contratación de mujeres, pero en la práctica no se aplica la discriminación positiva porque por las disponibilidades presupuestarias se aprueban todas las solicitudes que cumplen los requisitos y no ha sido necesario discriminar entre las solicitudes

7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL

En las ayudas a la contratación, a la vivienda y al emprendimiento, que son a tanto alzado, se establece un incremento de entre un 10 y un 15% de la cuantía de la ayuda respecto de la cuantía base cuando la persona beneficiaria es una mujer o, cuando la persona beneficiaria sea una persona jurídica y el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50%, caso de ser personas asociadas o, como mínimo equilibrada en los demás casos. También se considera la diversidad funcional y la situación de paro. (Ayudas Erein, Leader) Las ayudas para la realización de eventos sociales establecen la obligatoriedad para las entidades que solicitan la ayuda de tener mujeres en sus órganos de dirección y realizar las actividades teniendo en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, y la perspectiva de género. Las ayudas Elkarteak Agricultura, establecen una acción positiva en los criterios de puntuación, relativa al porcentaje de mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones. Parte de las ayudas de este programa están afectados por el Estatuto de las Mujeres Agricultoras y en proceso de revisión.

7112. PESCA

Dentro del programa Operativo FEMP, gestiona el Desarrollo Local Participativo, se ha tenido en cuenta la participación de colectivos de mujeres, para incrementar su participación en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas. En la actualidad, el Grupo seleccionado (Itsas Garapen Elkarteak) gestiona el Desarrollo Local Participativo de las zonas pesqueras y está compuesto, entre otros colectivos, por la Federación de Mujeres del Mar de Euskadi. El mismo programa trabaja la diversificación de la actividad económica de los municipios pesqueros. Los criterios de valoración empleados en la selección de proyectos recogen una mayor puntuación para los proyectos promovidos por mujeres. Además, se dispone de una línea de ayudas destinada a la creación de empleo. Dentro de esta línea, se da un tratamiento positivo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo mediante un plus en el cómputo de la ayuda siempre que el puesto de trabajo creado sea ocupado por una mujer, de esta manera se persigue aumentar la presencia de la mujer en espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres.

EDUCACIÓN

4211. ESTRUCTURA Y APOYO

Introducción de cláusula de desempate en las órdenes de convocatoria de OPEs en las especialidades en las que la representación de mujeres no llegue al 40%

4231. PROMOCIÓN EDUCATIVA

En la convocatoria de becas no universitarias se recoge un artículo en el que se indica que en caso de que el/la alumno/a pertenezca a una unidad convivencial en la que alguno de sus miembros haya sufrido violencia de género, se concederá la ayuda aunque no se cumplan los requisitos académicos. El Decreto 69/2015 de transporte escolar establece que para concederse la autorización provisional de transporte escolar al alumnado que no cumpla los requisitos para ser transportado, y en el caso de que el número de alumnos/as sea superior al número de plazas vacantes, tendrán preferencia en primer lugar los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género

IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

En el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, se estableció una línea nueva en el programa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral destinada a equiparar los períodos de prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras. El objetivo de esta línea era incentivar que los padres se involucraran plenamente en el ejercicio de su paternidad, avanzando hacia un reparto más igualitario de las responsabilidades de cuidado, y contribuir a reducir la discriminación a la que todavía se enfrentan las mujeres en lo que se refiere al acceso al mercado de trabajo y a la permanencia y progresión en éste, discriminación que muy frecuentemente está asociada a la maternidad y a la percepción de las mujeres como principales cuidadoras por parte del empleador. Aunque no de forma exclusiva, ya que también resulta de aplicación a las familias homoparentales compuestas por dos mujeres y a las familias monoparentales, afecta mayoritariamente a hombres. En 2021, la dotación presupuestaria prevista es de 7.000.000 de euros. Además, en la misma norma se incrementaron los límites temporales máximos de disfrute de la ayuda por excedencia o por reducción de jornada cuando el solicitante es un hombre, tanto en la línea N como en la línea D. Esta acción no supone incremento de coste en el programa en relación con ejercicios anteriores, puesto que los límites temporales de disfrute de las ayudas por pareja se mantienen.

PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES
5141. PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE
Ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del Sector del Transporte por carretera: se tiene en cuenta la presencia de mujeres en los criterios de cuantificación de las mismas, valorándose hasta un máximo del 25% los planes o programas de igualdad, medidas para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres, o si son entidades colaboradoras en igualdad, y hasta un máximo del 15% de la puntuación total el porcentaje de mujeres en los órganos de dirección.
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA
Convocatoria de creación hay cuotas para mujeres, también hay cuotas dirigidas a los jóvenes en la misma convocatoria. El sistema de cuotas se aplica después del estudio de los trabajos, por lo que previamente, los trabajos deben garantizar su calidad. 126.000 €

En términos generales, el Departamento de:

- Seguridad: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo
- Trabajo y Empleo: y a aumentar la presencia de las mujeres en ámbitos masculinizados. En el caso de Lanbide, las acciones positivas están encaminadas a fomentar la contratación de mujeres.
- Desarrollo Económico. Sostenibilidad y Medio Ambiente: están dirigidas a aumentar la presencia de las mujeres en los espacios de decisión y a aumentar la presencia de las mujeres en ámbitos masculinizados.
- Educación: dirigidas a fomentar la representación equilibrada y a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus criaturas, víctimas de violencia de género
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales: dirigidas principalmente a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cultura y Política Lingüística: dirigidas a fomentar a mujeres creadoras e investigadoras.

6.4. DEPARTAMENTOS

I. LEHENDAKARITZA

El *DECRETO 18/2020*,³¹ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 3 determina las funciones y áreas de actuación de Lehendakaritza. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,3% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado por programas. Lehendakaritza

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
LEHENDAKARITZA	31.606.359
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.777.398
1122. Transición Social y Agenda 2030	3.416.552
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	44.797
1311. Acción Exterior	9.090.839

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinencia al género y de relevancia alta, salvo Acción Exterior que se ha calificado con relevancia media.

ESTRATEGIA GENERAL DE LEHENDAKARITZA PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Estrategia General de Lehendakaritza para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, se enmarca en los diferentes marcos de planificación en materia de igualdad del Gobierno. En este sentido, plasma la voluntad y compromiso del personal político y técnico en sus respectivos ámbitos de actuación, con el fin de trabajar a favor de la igualdad.

Todas las actuaciones que componen la Estrategia General de Lehendakaritza en materia de igualdad, se adecuarán a la situación derivada de la Covid-19. En este sentido, los objetivos estratégicos a trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres de Lehendakaritza para 2021, son los siguientes:

- COORDINAR, IMPULSAR Y REALIZAR EL SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.

El Gobierno Vasco establece como uno de sus objetivos prioritarios situar a Euskadi, para el año 2030, entre los cinco países europeos con menor desigualdad salarial. De la misma manera, pretende alcanzar el Objetivo 8, meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que llama, entre otras cuestiones, a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para el 2030.

Es así que, tras la aprobación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi por el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018, su implementación, coordinación y seguimiento se

³¹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

convierte en la principal actuación de Lehendakaritza en el marco de la planificación en materia de igualdad para la nueva legislatura. En concreto, y de manera especial, durante 2021 se trabajará en la elaboración e implementación del Plan Operativo de Acción 2025 así como cuantas cuestiones se deriven del proceso (estudios, evaluación y diagnóstico).

De esta manera, se responde al compromiso del Gobierno con la reducción de la brecha salarial plasmado tanto en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, en la Estrategia 2030, así como en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE elaborado por Emakunde.

Por otro lado, las medias a proponer en el nuevo Plan Operativo de Acción 2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi contemplará el impacto de la Covid-19 en el ámbito del empleo, el trabajo de cuidados, ... De esta manera, se abordarán cuestiones que permitan un análisis sobre el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidado a fin de favorecer la transformación hacia un modelo económico y social que ponga el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro; avanzar en la corresponsabilidad en los cuidados; promover medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar; incorporar la perspectiva de género en las políticas de promoción del empleo para que beneficien en condiciones de igualdad a mujeres y hombres; adoptar medidas para sectores económicos con una gran presencia de mujeres que han sido afectados especialmente por la crisis.

– **PROMOVER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LEHENDAKARITZA.**

Las principales actuaciones se llevarán a cabo a través de la implementación de las medidas recogidas en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE así como las medidas recogidas en el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza en el apartado de Buen Gobierno, es decir, incremento de los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, mejora de la planificación para la igualdad, promoción de la formación a todo el personal, integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, ... En este sentido, y tras el impacto de la Covid-19, en materia de comunicación, se coordinarán diversas campañas con objeto de sensibilizar a la ciudadanía desde la perspectiva de género. Asimismo, se elaborarán estudios que contemplen variables relacionadas con el tema desde el enfoque de género.

– **DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.**

La principal actuación a realizar en el ámbito de la proyección internacional en materia de igualdad de la CAE, respondiendo al objetivo del Gobierno Vasco para esta legislatura de posicionar a Euskadi entre los 6 PAÍSES EUROPEOS con mayor índice de igualdad de género, está dirigida al apoyo en la implementación de la Estrategia de Internacionalización de EMAKUNDE, que presenta actuaciones para la mejora del posicionamiento de Euskadi en las políticas de igualdad y centrada en buscar nuevas colaboraciones y establecer acuerdos con distintos países.

– **DINAMIZAR Y COORDINAR LAS ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES AFECTADAS POR LA AGENDA 2030 Y POR LAS PRINCIPALES TRANSICIONES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

A fin de que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad de la nueva Secretaría, se trabajará para que todas las actuaciones tengan incorporada la misma: campañas de publicidad, respuesta comunitaria a la pandemia, elaboración del Plan Estratégico 2021-2030 sobre Reto Demográfico, propuestas de desarrollo en materia de migración, redacción del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030, ...

– **PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN.**

A partir de la aprobación del nuevo Plan para la Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI EUSKADI 2030, se promoverán actuaciones que integren la perspectiva de género. Dicho Plan, se encuentra alineado con el nuevo Programa Marco Horizonte Europa que “garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación” a partir de tres objetivos: equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles, equilibrio de género en la toma de decisiones e integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido.

ACTUACIONES RELEVANTES

1. COORDINAR, IMPULSAR Y REALIZAR EL SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA Y EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

- Elaborar el Informe de Seguimiento de las medidas implementadas durante 2020.
- Evaluar las medidas adoptadas a partir de los resultados obtenidos en los Informes de Seguimiento 2019 y 2020: grado de avance y ejecución de medidas y actuaciones del Plan Operativo de Acción 2020 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.
- Diseñar un dossier con las Principales Iniciativas Tractoras impulsadas por los diferentes Departamentos y Organismos implicados.
- Mantener actualizado el apartado web de la Brecha Salarial.
- Realizar reuniones de coordinación y seguimiento interdepartamentales.

Actuaciones que, por otro lado, incorporarán un análisis especial con motivo de la Covid-19:

- Elaborar el II Diagnóstico de Situación en materia de Brecha Salarial en Euskadi.
- Diseñar y elaborar el Plan Operativo de Acción 2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.
- Realizar dos Estudios sobre percepciones y opiniones de las mujeres de Euskadi sobre la brecha salarial.
- Implementar el nuevo Plan Operativo de Acción 2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

Presupuesto estimado: 60.000 €

2. PROMOVER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LEHENDAKARITZA.

- Realizar seguimiento a las cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación de Lehendakaritza.
- Incrementar el presupuesto destinado al desarrollo de políticas de igualdad, en concreto, en el ámbito de actuación de la Brecha Salarial.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
- Promover la participación de la unidad para la igualdad y/o personas expertas en igualdad en la elaboración y seguimiento de los nuevos Planes sectoriales acordados para la nueva legislatura.
- Alinear las diferentes planificaciones del Gobierno a través del seguimiento a los indicadores de género establecidos.
- Promover la asistencia a los nuevos programas de formación en igualdad que con carácter general ofrece el IVAP.

Actuaciones que, por otro lado, incorporarán un análisis especial con motivo de la Covid-19:

- Realizar estudios que integren la perspectiva de género y aspectos relacionados con la Covid-19.
- Promover la integración perspectiva de género en campañas de comunicación y sensibilización con motivo de la Covid-19.

Presupuesto estimado: 5.000 €

3. DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Integrar la perspectiva de género en la Estrategia Euskadi Basque Country así como en el nuevo Plan Operativo de la Marca Basque Country.
- Promover bajo el liderazgo de Emakunde una acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales así como consolidar los ya existentes.
- Organizar nuevos Learning Tours prestando especial atención a los contenidos y personas representantes seleccionadas.
- Promover el Programa de Becas incorporando en las bases así como en los procesos de selección, criterios o cláusulas de igualdad de mujeres y hombres.
- Difundir en Euskadi la aportación de las mujeres de la diáspora vasca para conocer su realidad y su contribución a la economía, la cultura y al desarrollo de una sociedad vasca global.

Presupuesto estimado: no cuantificable específico de género (Total: 2.257.000 €)

4. DINAMIZAR Y COORDINAR LAS ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES AFECTADAS POR LA AGENDA 2030 Y POR LAS PRINCIPALES TRANSICIONES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- Integrar de modo efectivo la perspectiva de género en las nuevas planificaciones propuestas: Plan Estratégico 2021-2030 sobre Reto Demográfico y Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030.
- Proponer en materia de migración, nuevas actuaciones para el desarrollo del Pacto Social Vasco para la Migración desde la perspectiva de género.
- Diseñar desde la perspectiva de género campañas de publicidad así como elaborar estudios e informes que contemplen dicho enfoque.

Actuaciones que, por otro lado, incorporarán un análisis especial con motivo de la Covid-19:

- Integrar la perspectiva de género en la respuesta comunitaria a la pandemia a través del Plan Bizi Berri así como a través de otras estrategias propuestas por los diferentes Departamentos de Gobierno implicados.

5: PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

- Promover actuaciones desde la perspectiva de género tras la aprobación del nuevo *Plan para la Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI EUSKADI 2030*.
- Integrar la perspectiva de género en las diferentes líneas de subvención promovidas.
- Realizar campañas de comunicación en favor de la Innovación desde la perspectiva de género.
- Realizar informes y estudios en la materia que integren la variable sexo.

II. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

El *DECRETO 18/2020*,³² de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 5 determina las funciones y áreas de actuación de Seguridad. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 6,5% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 14. Presupuesto analizado por programas. Seguridad

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
SEGURIDAD	685.228.311
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	3.200.000
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.384.869
2221. Tráfico	12.749.605
2223. Ertzaintza en Servicio	625.174.120
2231. Atención de Emergencias	4.553.164
4611. Procesos Electorales	5.269.229
5512. Meteorología y Climatología	3.253.923
6113. Juego y Espectáculos	2.071.401
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
Academia Vasca de Policía y Emergencias	24.572.000
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	712.252
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	23.859.748

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta a excepción de Juegos y Espectáculos que es de relevancia media.

La Academia Vasca de Policía y Emergencias es el centro de formación de la seguridad pública de Euskadi y, en su momento, una pieza trascendental en el desarrollo del autogobierno vasco y la creación de la Ertzaintza. Los objetivos de la Academia abarcan la formación en seguridad de una manera integral y transversal, desde la formación de los miembros de la Ertzaintza y los cuerpos de Policía de Euskadi hasta los colectivos de profesionales y voluntarios integrados en el Sistema Vasco de Atención de Emergencias.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En relación a la planificación presupuestaria del Departamento de Seguridad para 2021 y a la estrategia general prevista para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, estas son las principales medidas a las que se quiere dar prioridad en el próximo ejercicio:

En primer lugar, con el objetivo de corregir la infra-representación de las mujeres en la Policía del País Vasco, **se priorizarán las medidas precisas adoptadas en la Ley 7/2019 de 27 junio, de Quinta Modificación de la Ley de Policía del País Vasco**. El incremento de las mujeres en los cuerpos policiales es, sin lugar a duda, una cuestión prioritaria desde el punto de vista de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, pero también resulta

³² <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

importante desde el prisma del servicio de atención a las víctimas de violencia machista, en la medida en que la ausencia de mujeres agentes, puede provocar situaciones de re-victimización.

En la actualidad la plantilla estructural de la Ertzaintza es de 8.000 agentes, y en estos momentos hay 7.500 agentes en activo. Esta circunstancia, unido a que a lo largo de la legislatura se jubilarán 1.584 (el 21,12% de la plantilla actual), hacen que el rejuvenecimiento de la plantilla y la inclusión de mujeres sean cuestiones prioritarias. Por ello, durante esta Legislatura, habrá un total de cuatro procesos selectivos (uno por año), y el primero de ellos, a finales de este año, contará con 700 plazas. En esta próxima convocatoria, se aplicarán por primera vez las medidas de acción positiva previstas en la ley a favor de las mujeres en los procedimientos selectivos por turno libre. Esto implicará la preferencia de la candidata mujer frente al hombre en determinadas circunstancias, de un modo compatible con los parámetros exigibles de previsión legal, proporcionalidad y razonabilidad.

En relación a los servicios que da la Policía del País Vasco a **mujeres que enfrentan violencia machista** y sin perder de vista el nuevo contexto derivado de la crisis sanitaria que vivimos, se hará especial hincapié en reforzar la respuesta policial hacia esas situaciones de violencia, así como en reforzar la coordinación entre todos los sectores implicados en la atención: policía, justicia, salud, servicios sociales, etc. de cara a asegurar la protección de todas las víctimas en función de su nivel de riesgo.

Así mismo, en este ámbito la labor de prevención y estudio de nuevas realidades resulta imprescindible. Por ello, en esta Legislatura se continuará el trabajo de coordinación con Emakunde, Eudel, ayuntamientos y el resto de agentes implicados. El objetivo es reforzar los programas de prevención ante la violencia machista y analizar nuevas realidades como la violencia que se ejerce a través de las nuevas tecnologías o las consecuencias del nuevo contexto derivado de la crisis sanitaria.

En lo que a la gestión del Tráfico y Seguridad Vial se refiere, antes de que acabe el año, se presentará el “**Plan Estratégico de Seguridad Vial, Movilidad Segura y Sostenible**” en el que se desarrollarán nuevas acciones para concienciar y trabajar en la prevención de los accidentes de tráfico. La Dirección de Tráfico ha adquirido un firme compromiso con la igualdad incorporando la perspectiva de género de forma transversal en dicho plan, cuya aprobación está prevista inicialmente para el mes de enero de 2021.

En lo que respecta al sector del juego, durante esta legislatura se abordará **la reforma del vigente Reglamento General del Juego**. Para ello, se tomará como base la fotografía de la situación que está elaborando el Observatorio Vasco del Juego con la asistencia técnica de la Universidad del País Vasco, encargada de realizar un análisis profundo del sector del juego en Euskadi. El diagnóstico integral de dicho sector permitirá, entre otras cuestiones, obtener un análisis tanto cuantitativo como cualitativo desde una perspectiva de género, en cuestiones como el perfil de las personas que juegan, la adicción, la afección específica a la juventud, etc. Esto, posibilitará, que más adelante, puedan implementarse medidas que incidan en las brechas de género detectadas.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En primer lugar, y en relación al III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres”, el Departamento de Seguridad prevé realizar las siguientes actuaciones en 2021:

A lo largo del próximo año se implementará el denominado como “**Proyecto EBA**, Emakumeen eta Etxekoen Babesa”, un nuevo sistema digital de gestión compartida de todos los expedientes de violencia de género y violencia doméstica de la Ertzaintza y de las policías locales. En la actualidad, se trabaja con las tres capitales y las localidades más grandes para poner en marcha este proyecto que va a permitir: en primer lugar, crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres, en segundo lugar; homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cual sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia y, por último; evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijas e hijos.

Además, el Proyecto EBA se va a abrir al resto de agentes involucrados en cada episodio de violencia contra las mujeres: Judicatura, Fiscalía, Servicios Sociales, Osakidetza, Emakunde, Instituto de Medicina Legal, etc. En 2021 se continuará con la ejecución del expediente iniciado en 2020 con un presupuesto total de **105.270 €**.

Otro de los proyectos clave en materia de mejora de la atención a la violencia machista es la **“Revisión de protocolos de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista”**, a cuya implementación se destinará un importe de **91.070,65 €**. Este proyecto, a cargo de la Dirección de Coordinación de Seguridad, se basa en dos ideas fundamentales; por un lado, la necesaria reflexión sobre la idoneidad de los protocolos y procedimientos policiales para hacer frente a la violencia machista, y por otro, el empeño por evitar la revictimización. Asimismo, se va a incluir una nueva partida presupuestaria en el año 2021 de **30.000 €**, para la coordinación de dichos protocolos.

Desde este punto de partida se abordarán dos tareas principales: en primer lugar, se revisarán y actualizarán los convenios, protocolo y/o acuerdos relacionadas con la prevención y atención de la violencia machista que han suscrito las entidades locales y en los que participan Ertzaintza y Policía local. En segundo lugar, se elaborará un Plan de Acción 2021-2024 para la suscripción e implementación de los protocolos diseñados y de las actuaciones a acometer para dar respuesta a las nuevas realidades, procedimientos y mejoras detectadas con ocasión del estudio practicado.

En 2021 la Ertzaintza continuará dando atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista. En función del riesgo establecido para cada caso (básico, moderado, alto y especial) se asignarán las correspondientes medidas de protección, entre otras; la formación en medidas de autoprotección, la oferta de la app Bortxa o app 12 SOS Deiak, la oferta de acompañamiento al Juzgado a 1ª comparecencia, vigilancia sobre rutinas y zonas, activación de contravigilancias, gestión de pulsera electrónica ante el Juzgado (en caso de medida de alejamiento) y oferta de vigilancia permanente en casos de riesgo especial.

Poniendo el foco en el presupuesto, en 2021 se destinarán **73.355 €** a la app Bortxa, cuya adaptación a los nuevos sistemas telefónicos permite que sea instalada en el teléfono personal de la víctima. En relación a la protección de las víctimas, cabe subrayar la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada, a la que en 2021 se destinará un importe total de **7.860.000 €**³³.

En relación a las actuaciones implementadas contra la **Trata de Seres Humanos**, la previsión para el 2021 es dar continuidad a todas las actuaciones relacionadas con el Plan Estratégico de la Ertzaintza en esta materia. De cara al 2021, se mantendrán los objetivos de dicho Plan; prevenir los delitos de trata/prostitución coactiva y prostitución infantil, proteger a las víctimas o personas en riesgo y perseguir a los autores de estos delitos. Todo ello seguirá fundamentado en las visitas a los lugares donde se ejerce la prostitución, sin perder de vista que todas estas actuaciones vendrán marcadas por las restricciones derivadas del COVID-19 (cierre de locales, limitaciones de la movilidad, etc.).

Subrayar que a lo largo de 2021 se va a llevar a cabo la revisión del Plan Actual, con el objetivo de adaptar su contenido a las nuevas necesidades. Por último, señalar que el número de efectivos que trabajarán en relación al Plan serán alrededor de 76 (sin dedicación exclusiva).

Actuaciones más relevantes de los programas presupuestarios

En relación al programa presupuestario **“Ertzaintza en servicio”**, además de las actuaciones correspondientes al ámbito de la atención de la violencia machista, cabe subrayar que a lo largo de 2021 se pondrá en marcha el **Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS**. Este plan, que actualmente se encuentra en fase de contraste, y cuyo diagnóstico y diseño se han elaborado en 2020, implementará una amplia variedad de medidas, entre ellas; capacitar en igualdad al personal laboral, incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, abordar actuaciones en el ámbito de la conciliación de la plantilla, etc.

³³ La cifra detallada corresponde a la dispuesta para la contratación del Servicio de Protección a personas. Este servicio de protección incluye una variedad de situaciones, pero afecta en gran medida a un colectivo en concreto, las mujeres víctimas de violencia machista.

Por otro lado, este programa presupuestario incluye entre sus actuaciones el **Plan General de Infraestructuras**, que aborda en la renovación de comisarías, entre otras cuestiones, la implantación de una serie de medidas que tienen como objetivo mejorar la atención que se da a las mujeres y menores víctimas de violencia en estas dependencias policiales. De este modo, en 2021 se acometerá la renovación de la comisaria de Getxo y se diseñarán espacios específicos con el objetivo de facilitar la atención y la estancia de las mujeres en dichas comisarías³⁴.

En lo referido al programa de **“Estructura y apoyo”** el cambio más sustantivo es la nueva ubicación de la Unidad Administrativa de Igualdad, que pasará a formar parte de la Dirección de Gabinete, con el objetivo de garantizar la aplicación de la transversalidad de género en todas las políticas departamentales. Además, por primera vez, a la Unidad de Igualdad se le asignará un presupuesto específico que posibilitará el desarrollo de políticas de igualdad propias.

A su vez, desde este programa se continuará trabajando la perspectiva de género en todas las labores de comunicación y difusión informativa a medios de comunicación y ciudadanía. Para ello, a lo largo de 2021 las personas con puestos de responsabilidad en tareas de comunicación de todas las direcciones participarán en una formación sobre comunicación con perspectiva de género. A nivel interno, se implementará la coordinación del Grupo Técnico Departamental de Igualdad (GTD) encargado de supervisar e impulsar las medidas recogidas en el Plan de Igualdad del Departamento

En el **ámbito de los procesos electorales**, para el ejercicio 2021 se pretende, también en colaboración con la Universidad del País Vasco, actualizar los datos del estudio “Democracia Paritaria en Euskadi 2001-2016”, dado que entre 2017 y 2020 se ha desarrollado un ciclo electoral completo: han tenido lugar dos elecciones generales, municipales, forales, europeas y autonómicas. Así mismo, el apartado específico sobre democracia paritaria de la web electoral, incorporará en breve datos con perspectiva de género de las demás elecciones, además de los relativos a las elecciones autonómicas.

En relación al programa presupuestario de **“Juego y Espectáculos”** el ya mencionado diagnóstico integral del sector que acometerá el Observatorio del Juego permitirá que puedan implementarse medidas que reduzcan las brechas de género detectadas (serán de especial interés los datos sobre ludopatía, participación de las mujeres en el sector del juego, etc.). En paralelo, la perspectiva de género se integrará en la promoción de un juego saludable y en cuantas campañas se hagan al respecto.

En lo que respecta al programa presupuestario **“Atención de emergencias”** se priorizará una de las funcionalidades de la app 112 SOS Deiak, que posibilita personalizar las emergencias como “violencia de género” y/o “agresión sexual” y cuya activación permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización sin necesidad de llamar por teléfono. Los datos segregados por sexo respecto a las descargas activas de esta app reflejan la existencia de una brecha digital, por lo que se trabajará en medidas destinadas a reducir dicha brecha y en la difusión de esta función a las ciudadanas y a las entidades interesadas (en especial, a las administraciones locales).

Así mismo, la DAEM en su conjunto (Atención de emergencias y Meteorología) seguirá avanzando en la formación de todo el personal técnico, fundamental para integrar la perspectiva de género en la planificación. Se mantendrá una especial atención en buscar la participación de mujeres expertas en las jornadas y eventos que se organicen, así como en el uso no sexista del lenguaje en todos los contenidos e imágenes que se difunden a través de diversos canales (app, redes sociales, televisión y radio), sin perder de vista la brecha de género detectada en el uso de las nuevas tecnologías.

Para finalizar, y tal y como se ha mencionado en el anterior apartado, el programa presupuestario correspondiente a la **Dirección de Tráfico** pondrá en marcha en 2021 el **“Plan Estratégico de Seguridad Vial, Movilidad Segura y Sostenible”**. Este Plan, redactado con perspectiva de género, tiene previsto desplegar indicadores que impulsen la igualdad de género en las áreas de actuación en las que se estima oportuno. Por

³⁴ Cabe señalar que no es posible calcular una cifra exacta del total de esta partida destinada a la mejora de la atención a las mujeres, ya que se trata de una partida que contempla mejoras a diferentes niveles.

otro lado, para la Jornada Profesional prevista en 2021, se pondrá especial interés en contratar ponentes de ambos sexos, en que las ponencias integren un lenguaje inclusivo, y en que el material que se distribuya introduzca la perspectiva de género.

Por último, señalar la relevancia que tendrá la **Academia Vasca de Policía y Emergencias** a lo largo del próximo año en la aplicación de todas las afecciones derivadas de la Ley 7/2019, que habilita a esta, entre otros aspectos, como órgano permanente de selección. Debido a los cambios introducidos en dicha Ley, la Academia procederá a un análisis pormenorizado del peso de la variable sexo en los resultados de las pruebas de acceso y las derivadas de la licencia de parentalidad en la selección y en la formación de los colectivos que conforman el Sistema Vasco de Seguridad Pública.

ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

Respecto de la estrategia general y global a llevar a cabo en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, hay que tener en cuenta lógicamente la existencia del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias 2018-2021, al que ya se ha hecho alusión en el presente informe.

En primer lugar, se puede indicar la existencia de actuaciones llevadas a efecto ya en el año 2020, pero que no han finalizado con ello, sino que son actuaciones que podríamos calificar como actuaciones con continuidad en 2021. Sin ánimo de exhaustividad, cabe señalar algunos ejemplos tales como los siguientes:

- impartir talleres de sensibilización sobre igualdad a todo el personal de la Academia Vasca de Policía y Emergencias;
- consolidar la oferta formativa sobre violencias contra las mujeres;
- continuar realizando o fomentando actividades de sensibilización, formación y denuncia de la violencia contra las mujeres, visibilizando las diferentes formas de violencia contra las mujeres y mejorando el tratamiento informativo de la misma.
- vigilar e impulsar que todos los formularios, recogidas de datos, encuestas de satisfacción y calidad, y estadísticas incorporen sistemáticamente la variable sexo;
- estudiar y proponer medidas para introducir las recomendaciones de mejora de los informes de verificación de Emakunde, y realizar el seguimiento correspondiente impartir talleres de sensibilización sobre igualdad a todo el personal de la Academia Vasca de Policía y Emergencias;

En segundo lugar, y asimismo dentro del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Academia, se ha procedido a planificar algunas actuaciones que se considera han de llevarse a efecto, a ser posible, antes de la finalización del Plan, que como ya hemos indicado, tiene lugar en 2021. Entre esas actuaciones cabe destacar las siguientes:

- sistematizar y/o revisar el procedimiento de promoción;
- romper con la identificación de la conciliación como responsabilidad prioritaria de las trabajadoras;
- gestionar las diferencias de horarios y medidas de conciliación entre colectivos de la plantilla por actividad;
- impulsar la reflexión sobre liderazgo y género;
- participar en estructuras de coordinación y colaboración para la Igualdad.

En tercer lugar, entendemos que es muy importante la plasmación de medidas tanto en el Plan de Igualdad de la Academia como en el Plan de Igualdad del Departamento de Seguridad de las medidas incluidas en la Ley de segunda modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, cuya aprobación ha tenido lugar en el Consejo de Gobierno celebrado el día 17 de noviembre de 2020.

Entre las medidas incluidas en dicha Ley, sin querer profundizar en el asunto, pues aún no ha sido aprobada, llama la atención por ejemplo que se prevé la formación obligatoria, progresiva y permanente, en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos y, en particular, para el personal implicado en la respuesta frente a la violencia machista contra mujeres, una formación inicial y continua obligatoria, medida que

tendrá su corolario indudablemente en la formación que se imparta en la Academia a todos los Cuerpos de Policía del País Vasco.

En cuarto y último lugar, también se va a producir una actuación que se entiende como fundamental en la estrategia del Organismo Autónomo, pues se va a proceder a la creación con cargo a los Presupuestos Generales de 2021 de la Unidad Administrativa de Igualdad en la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Sin desmerecer en ningún caso, ni mucho menos, el excelente trabajo que se ha realizado por el Grupo de Igualdad de la Academia desde su creación, es indudable que el hecho que se cree esta Unidad, y que la misma se va a dedicar con exclusividad a las tareas encomendadas a dicho Grupo debe suponer una mejora en lo que se refiere a la implantación de las medidas tendentes a disminuir las desigualdades de género en el Organismo Autónomo.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias con perspectiva de género para el año 2021, tal y como se recoge expresamente en el Formulario P21Gen correspondiente incluye las siguientes actuaciones planificadas con el objetivo exclusivo de igualdad, es decir, actuaciones cuya finalidad es única y exclusivamente eliminar las desigualdades de género y/o promover la igualdad de mujeres y hombres:

- continuar con la actividad del grupo de igualdad de la Academia Vasca de Policía y Emergencias;
- consolidar la oferta formativa sobre violencias contra las mujeres, a todos los colectivos que reciben formación en la Academia;
- creación de la Unidad administrativa de Igualdad, incluyendo la creación de una plaza de Técnico/a de Igualdad.

Asimismo, incluye otras actuaciones diseñadas con perspectiva de género, que son aquellas que se han planificado teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, pretenden garantizar el acceso a los recursos de igualdad de condiciones e identifican y evalúan los resultados y los impactos producidos en el avance hacia la igualdad real. Entre dichas actuaciones, podemos indicar que se incluyen las siguientes:

- actividades referentes a los Cuerpos de Policía del País Vasco;
- actividades referentes a la Ertzaintza;
- actividades referentes a Cuerpos de Policía Local;
- actividades referentes a los colectivos encuadrados en el Área de las Emergencias y de la Protección Civil;
- actividades referentes a otros colectivos no encuadrados en los colectivos que ya se han referido;
- incorporación de la igualdad en la comunicación.

La concreción de las actuaciones planificadas y diseñadas con perspectiva de género se traduce en la inclusión de la literalidad del artículo 47 bis de la Ley de Policía del País Vasco (quinta modificación) en las convocatorias de procedimientos de acceso a los Cuerpos de Policía del País Vasco, a los efectos de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los mismos. Asimismo, en la inclusión de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en los procesos selectivos.

Por otra parte, la planificación con perspectiva de género para el año 2021 incluye las siguientes actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género:

- jornadas formativas anuales Parez-Pare;
- integrar cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos;
- identificación de las necesidades y dificultades de conciliación en la plantilla.

Las mencionadas actuaciones en proceso de diseñarse con perspectiva de género se concretan, entre otros, en la implementación de algunas de las 24 medidas desarrolladas en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias y en la progresiva adaptación de los pliegos de cláusulas

administrativas particulares a la normativa emanada desde el Gobierno Vasco, normativa que por otra parte es de obligado cumplimiento para todos los Departamentos y Organismos Autónomos.

En otro orden de cosas, durante el año 2021, que es el año de finalización del Plan de Igualdad de la Academia, y de acuerdo con lo establecido en el mismo, se realizará la evaluación del citado Plan, procediéndose al análisis del estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento anual que se ha venido realizando y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, así como en el impacto del mismo en cuanto a la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico, y en cuanto a los avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Una vez realizada la evaluación del Plan, y una vez analizados el grado de realización y los resultados alcanzados, está previsto que se produzca la definición de un nuevo Plan de Igualdad para la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

En el marco de la planificación del Plan de Igualdad del Departamento de Seguridad para el año 2021, que tiene influencia lógicamente sobre el Plan de Igualdad de la Academia, se recogen actuaciones específicas de la Academia, como las siguientes:

- incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales;
- elaborar un protocolo específico de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y garantizar su conocimiento tanto a nivel interno como externo;
- definir pautas de actuación para intervenir en los posibles casos de agresiones sexistas al alumnado;
- analizar el impacto que tendrá el nuevo Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre el nacimiento de hijas e hijos.

Además de todo lo que antecede, será necesario adecuar la planificación para el año 2021 a lo que se establezca en la ya citada anteriormente Ley de segunda modificación de la Ley 4/2005, de 16 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, que previsiblemente entrará en vigor en el año 2021, y que sin duda aportará novedades y modificaciones a las que tendrá que acomodarse la actuación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (como el resto de la Administración Pública).

III. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

El DECRETO 18/2020,³⁵ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 6 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 9,2% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 15. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Trabajo y Empleo

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
TRABAJO Y EMPLEO	970.800.192
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	61.950
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	3.000.070
3112. Trabajo	17.227.584
3211. Empleo	3.127.615
3212. Economía Social	5.928.973
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo	29.346.192
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	7.541.922
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	34.060.989
3121. Inclusión Social	475.872.394
3211. Empleo	281.957.120
3231. Formación Profesional para el Empleo	126.393.575
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	15.628.000
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	763.187
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	14.864.813

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo tiene como finalidad contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial, a través de la gestión de las políticas de empleo y de ejecución de la legislación laboral que le sean encomendadas. Asimismo, tiene como finalidad la modernización del sistema de atención a las personas usuarias de sus servicios y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El Programa engloba la actividad de OSALAN en su área de responsabilidad, consistente en gestionar las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de los riesgos inherentes al trabajo y a la promoción de la salud laboral.

³⁵ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La estrategia general del Departamento de Trabajo y Empleo en materia de igualdad de mujeres y hombres se basa en una serie de prioridades y actuaciones que tienen, como fin último, reducir las desigualdades de género y promocionar una igualdad real y efectiva.

Dicha estrategia se encuentra diseñada tomando como referencia el VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE (2018-2021), el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Trabajo y Justicia (2018-2021), el Programa de Gobierno XII Legislatura (2020-2024) y los planes sectoriales departamentales como son, entre otros, el Plan Estratégico de Empleo (2021-2024) y el IV Plan Vasco de Inclusión (2017-2021); y se verá reflejada en los Presupuestos 2021.

El Departamento de Trabajo y Empleo continuará trabajando para la progresiva integración de la perspectiva de género en la actuación pública contribuyendo, así, al avance hacia el BUEN GOBIERNO. Partiendo del compromiso político para impulsar aquellas medidas que permitan este avance, en el año 2021 se prevén una serie de actuaciones entre las que se encuentran: el incremento del presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad del departamento; la capacitación del personal en materia de igualdad a través del diseño de un Plan de Formación con el fin de integrar el enfoque de género en su intervención y en los procedimientos de trabajo; y la incorporación del principio de igualdad en la normativa y en los planes estratégicos departamentales. Todo ello apoyado en el desarrollo de una estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad en el departamento, con su participación en grupos de coordinación sectoriales y la asignación de un presupuesto específico.

En el ámbito de TRABAJO, la estrategia definida se centra, principalmente, en reducir la brecha salarial en las empresas de la CAE y en mejorar el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en las empresas. Para ello, el Departamento de Trabajo y Empleo es uno de los principales impulsores de la ‘Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi’ con el que el Gobierno Vasco persigue abordar, de forma multidimensional, los diversos factores que afectan a la desigualdad salarial y poner en marcha la estrategia que permita luchar de forma más eficaz para reducir el 24,4% de brecha salarial que, actualmente, existe en la CAE.

En este sentido, el Departamento de Trabajo y Empleo centrará su actuación en desarrollar campañas específicas de la Inspección de Trabajo contra el fraude laboral y todo aquello considerado discriminatorio para las mujeres o que, en general, incumple las obligaciones que la legislación en vigor impone en materia de igualdad; elaborará un estudio sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva; e impulsará la realización de informes de impacto de género de cada uno de los convenios colectivos registrados en el País Vasco.

Por otra parte, continuará trabajando en la consolidación de la Mesa de Diálogo Social fortaleciendo los grupos de trabajo (entre ellos, el grupo de trabajo de Igualdad) y en la promoción de planes de formación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales)

La inclusión de la igualdad como factor básico está reflejada en los motivos presupuestarios para el desarrollo de la ‘Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales’, siendo ésta la aportación vasca a la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo. Por tanto, es línea de impacto presupuestario el asumir, como un objetivo central, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género.

Asimismo, en el ámbito de **EMPLEO** la estrategia se centra en la recuperación económica y de empleo, planteada como un reto esencial que incluye una transformación del sistema vasco de empleo. Así, los objetivos propuestos son: alinear el empleo al crecimiento sostenible, con la Agenda 2030 y los programas ‘Sure’ y ‘Next Generation EU’; un Plan Especial de Empleo con medidas de liquidez a pymes y autónomos; formación para el empleo, y específicamente de recualificación para mayores de 45 años; un Plan de choque de empleo juvenil: refuerzo de los planes locales y comarcales; impulsar la creación de empresas y de empleos en emprendimiento, especialmente en los nuevos yacimientos de empleos asociados a la digitalización, la transición ecológica justa o green economy, el envejecimiento activo o silver economy y la economía de los cuidados.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Por todos los datos señalados anteriormente y como se ha señalado en la estrategia, el Departamento de Trabajo y Empleo va a priorizar las siguientes actuaciones en el ámbito de **BUEN GOBIERNO**:

- Incrementar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad del Departamento
- Desarrollar una estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad en el departamento, con su participación en grupos de coordinación para la elaboración de planes sectoriales y la asignación de un presupuesto específico (15.000 €).
- Integrar el principio de igualdad en la normativa, incluyendo las recomendaciones realizadas por Emakunde en los informes de impacto de género y sistematizando el principio de igualdad en los informes jurídicos del Departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos de 2022
- Integrar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Departamento: Plan Estratégico de Empleo (2021-2024) y en las bases del futuro V Plan Vasco de Inclusión (2022-2026)
- Elaboración de un diagnóstico que recoja las necesidades formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco y de un Plan de Formación que responda a las necesidades detectadas a través del diagnóstico.

En el ámbito de **TRABAJO** se consideran prioritarias las actuaciones dirigidas a reducir la brecha salarial en Euskadi y contempladas en la, anteriormente mencionada, ‘Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi’.

- Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género
- Continuar con las campañas de actuación específicas de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres
- Continuar con el plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial
- Continuar desarrollando campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo dirigidas tanto a empresas como a la población en general
- Elaborar un estudio sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva
- Realización de informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco
- Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco
- Estudio del diseño del Registro vasco de los Planes de Igualdad de las empresas vascas
- Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco
- Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y valoración de puestos de las empresas a través del diálogo social
- Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 350.000 euros. Asimismo, se encuentran planificadas otras actuaciones cuyo objetivo es, también, mejorar las condiciones laborales de las mujeres en las empresas de la CAE.

- Impulsar el diálogo social tripartito y la negociación permanente entre los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social fortaleciendo los grupos de trabajo (entre ellos, el grupo de trabajo de Igualdad)
- Culminar la tramitación de la modificación del Decreto 191/2003, que regula las subvenciones de los planes de formación de los agentes sociales, incluyendo en los mismos ayudas a la formación en materia de igualdad.
- Continuar con la publicación mensual de las estadísticas socio-laborales y la elaboración de la memoria anual.
- Promover el desarrollo y la aplicación práctica de los objetivos contemplados en la 'Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales', aprobada en abril de 2019, con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por otra parte, para fomentar y promover el tejido empresarial de economía social, en 2021 se desarrollará la Ley de Cooperativas de Euskadi y se impulsarán una serie de programas subvencionadores:

- Orden subvencional por la que se convocan y regulan las ayudas para emprender en economía social y para la promoción territorial planificada de empresas de economía social.
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social.
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la participación de personas trabajadoras en empresas
- Orden subvencional por la que se convocan y regulan ayudas para la difusión e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial de la CAPV.

Con respecto al ámbito **EMPLEO**, las actuaciones principales cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y, a su vez, paliar los diferentes efectos que ha ocasionado la COVID-19 en mujeres y en hombres, son:

- Diseñar el Plan Estratégico de Empleo (2021-2024), que concretará la formulación estratégica de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030)
- Aprobar el V Plan Vasco de Inclusión (2022-2025) atendiendo, especialmente, a la adopción del enfoque de género en el ámbito de la inclusión.
- Tramitar la Ley del Sistema Vasco de Empleo y la reforma de la Ley de Garantías de Ingresos y para la Inclusión Social
- Llevar a cabo la planificación, gestión, control y evaluación del Programa Operativo FSE (2014-2020)
- Trabajar en la integración de la perspectiva de género en el Programa Operativo FSE (2021-2027)
- Organizar el IV Congreso de Empleo, como espacio de reflexión e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre agentes públicos y privados
- Elaborar una estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y de emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy, y visibilizar la aportación económica de los cuidados.
- Realizar una convocatoria de subvenciones para promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.

Lanbide- Servicio Público de Empleo se plantea tres objetivos estratégicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

1. INTEGRAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LANBIDE PARA DESARROLLAR LAS ESTRATEGIAS Y DEMANDAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD
2. OFRECER SERVICIOS INTEGRALES Y PERSONALIZADOS QUE POSIBILITEN EL ACCESO, PERMANENCIA Y PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD
3. INTEGRAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RELACIÓN Y LOS SERVICIOS CON LAS EMPRESAS

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Lanbide en lo referente a su actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres, ha priorizado líneas de trabajo como:

- Garantizar PRESUPUESTO para el desarrollo de políticas de igualdad y dotar de recursos humanos y técnicos
- Fortalecer la UNIDAD administrativa para la Igualdad
- FORMAR al personal del organismo
- Incluir CLÁUSULAS para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

En este sentido Lanbide contempla medidas:

- Para abordar la **brecha de renta**, y en relación a la RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS, responder a las nuevas situaciones de pobreza, con propuestas integrales, sostenibles y eficaces que atiendan necesidades y eviten la cronificación. Revisando conceptos como cuantías para mujeres con hijas e hijos a cargo, requisitos de empadronamiento y residencia efectiva, unidad de convivencia y flexibilización del acceso para mujeres víctimas de violencia de género.

- Para abordar la **brecha de género**, y frente a la violencia machista, garantizar FORMACIÓN a las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.

- Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las MUJERES SUPERVIVIENTES que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral, adecuando los PROTOCOLOS internos de atención a mujeres víctimas y actualizando las formas de acreditación de las situaciones de violencia.

- Para abordar la reducción de la brecha salarial, disminuir la segregación ocupacional, en la FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, priorizar el acceso de mujeres en las formaciones dirigidas a familias profesionales y especialidades formativas tradicionalmente masculinas, publicar informes anuales de familias o especialidades formativas con clara infrarrepresentación femenina. Analizar los resultados con perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones de Formación.

Fomento de la contratación de mujeres en la convocatoria de trabajadores desempleados, fomentando a las empresas de formación que contraten mujeres en sus plantillas y, además, lo hagan con contratos indefinidos. Convocatoria específica de empleo y formación para mujeres en sectores masculinizados.

Publicación de la web de Lanbide de las familias profesionales con escasa representación femenina en la formación.

El Programa engloba la actividad de OSALAN en su área de responsabilidad, consistente en gestionar las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma para la eliminación o reducción en su origen de los riesgos inherentes al trabajo y la promoción de la salud laboral.

Dada la irrupción de la COVID-19 (SARS-cov-2) y su impacto en el entorno laboral, Osalan centrará una parte importante de su actividad en colaborar con las autoridades sanitarias en las tareas de control de la pandemia COVID-19 realizando labores de seguimiento de casos positivos y contactos estrechos en el entorno laboral, atendiendo a consultas y elaborando materiales técnicos para facilitar el cumplimiento de la nueva normativa sanitaria relacionada con la pandemia, así como el abordaje de los riesgos que se han visto incrementados por esta situación. Durante el ejercicio presupuestario 2021 la actividad de OSALAN se va a orientar a la puesta en marcha de la nueva Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026.

Además, continuarán algunas de las iniciativas comenzadas en el ejercicio anterior, a la vez que se lanzarán nuevas actuaciones destinadas al fin último de conseguir el trabajo seguro y saludable en Euskadi. El programa despliega los objetivos establecidos en la estrategia y plantea actuaciones e indicadores para todos ellos.

Para 2021, en materia de igualdad Osalan tiene como objetivo prioritario difundir y trasladar el conocimiento y las herramientas generadas a lo largo de esta legislatura a la población en general y a la población trabajadora en particular, tanto de forma directa como a través de agentes sociales y de los servicios de prevención. Así mismo, a nivel interno, se plantea la prioridad de avanzar en la formación del personal de Osalan sobre la influencia del género en la seguridad y salud laborales.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Por todos los datos señalados anteriormente y como se ha señalado en la estrategia, Osalan considera prioritario profundizar en el conocimiento de la influencia del género en la seguridad y salud laborales; difundir y trasladar ese conocimiento tanto a las y los profesionales de la prevención y de Osalan como a la población en general e incidir en el desarrollo de materiales y herramientas que puedan trasladar ese conocimiento a la práctica preventiva de las empresas y a sectores laborales con especiales dificultades. Por ello y siguiendo la estrategia señalada anteriormente, Osalan durante 2021:

Va a priorizar las siguientes actuaciones en el ámbito de Buen Gobierno:

- Impartir formación en materia de igualdad y salud laboral para el personal de Osalan.
- Incorporar la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de SST 2021-2026.
- Incorporar cláusulas de igualdad en una muestra de subvenciones y de contratos.

Respecto a las prioridades sectoriales, Osalan prevé:

- Promover la cultura de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
 - o Publicar y difundir el estudio sobre los factores de género que inciden en la prevención de riesgos laborales.
- Generar y difundir conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:
 - o Realizar análisis sobre la situación de las personas del sector del empleo de hogar y elaborar materiales para mejorar la gestión preventiva especialmente en el sector del empleo de hogar.
 - o Elaborar contenidos formativos sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
 - o Incorporar información sobre la normativa de PRL e igualdad en la formación básica sobre SSL y género dirigida a agentes claves.
- Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales, a través de las siguientes actuaciones prioritarias:

- Asesorar a las empresas que lo demanden sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias, Osalan prevé un presupuesto de 91.000 euros. No obstante, sólo se han señalado las actuaciones prioritarias y las cantidades económicas estimadas para el desarrollo de estas. No se ha señalado el coste de otras actuaciones habituales del organismo y no se ha indicado el coste estimado de personal de Osalan, en concreto de las ocho personas pertenecientes al grupo de género, como grupo de ejecución de actuaciones que dedica una parte importante de su jornada al desarrollo de materiales, informes y sensibilización/formación sobre género y salud laboral.

Como en el ejercicio anterior, respecto al plan de brecha salarial, se puede considerar que el plan para la igualdad de Osalan en su totalidad es una acción de dicho plan ya que, dada la naturaleza multifactorial de la brecha salarial, la eliminación de brechas de género en las condiciones laborales y en la salud laboral que pretende este plan para la igualdad puede incidir de una forma indirecta en factores que mantienen la brecha salarial.

Respecto a las acciones para erradicar la violencia contra las mujeres, y como en el ejercicio anterior, Osalan tiene previsto continuar la colaboración con Emakunde en la difusión del material elaborado para prevenir y actuar en contra del acoso sexual y por razón de sexo y en la sensibilización sobre esta materia. No hay un coste estimado puesto que es una actuación a ejecutar por parte del grupo de género.

Por último y como ya se ha señalado, debido a la pandemia provocada por la COVID-19, Osalan centrará una parte importante de su actividad en colaborar con las autoridades sanitarias realizando labores de seguimiento de casos positivos y contactos estrechos en el entorno laboral, atendiendo a consultas y elaborando materiales técnicos para facilitar el cumplimiento de la nueva normativa sanitaria relacionada con la pandemia, así como el abordaje de los riesgos generados por esta situación.

IV. GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

El DECRETO 18/2020,³⁶ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 7 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para ello con el 0,8% del presupuesto general de la CAE.

A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 16. Presupuesto analizado por programas. Departamento Gobernanza Pública y Autogobierno

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	79.231.263
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	1.171.464
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	4.839.702
1212 - Servicios Generales	25.627.978
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.773.371
1214 - Informática y Telecomunicaciones	3.968.618
1215 - Innovación y Administración Electrónica	8.193.502
1217 - Relaciones Institucionales	3.096.212
1218 - Régimen Jurídico	3.995.722
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	398.083
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	616.611
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública	20.550.000
1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	9.251.759
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	11.298.241

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media. es decir, puede incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

El Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP es un organismo autónomo adscrito al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Sus tres grandes ámbitos de actuación son los siguientes:

- la selección y formación de sus recursos humanos,
- la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas, así como la traducción, interpretación, terminología y normalización del lenguaje administrativo, Y
- la investigación y la docencia sobre la Administración en general y sobre las peculiaridades de la Autonomía vasca en particular, así como la publicación tanto de libros como de revistas especializadas.

³⁶ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

La estrategia del departamento se desarrolla en el Plan de igualdad que el propio departamento que se elaboró en XI legislatura. Este plan nos permitirá trabajar de modo corresponsable y coordinado entre las direcciones y entidades departamentales, así como con el resto de departamentos e instituciones para lograr el objetivo común recogido en el “Programa de Gobierno Euskadi 2020-24” de situar a Euskadi entre los países europeos más avanzados en igualdad de género.

Durante el próximo año una de las prioridades que se tendrá que abordar es la propia renovación del plan creando el que corresponde a la XII legislatura y teniendo como base el plan de gobierno.

Una de las prioridades es ir avanzando en integrar la perspectiva de género en todos los procedimientos del departamento. Para ello es necesario reforzar la UAI con más presupuesto, pero sobre todo que esta unidad sea la referente dentro del departamento. El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, con relación a la creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad, reforzó en abril de 2018 la UAI con la creación de otra plaza para el impulso del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración y OOAA.

Y para el 2021 se prevé ya la tramitación de la creación de una UAI propia dentro del IVAP. Durante este último año se ha trabajado mediante acumulación de tareas para poder llevar adelante el mandato de los presupuestos en el acuerdo parlamentario que consta de dos planes de formación específicos sobre violencia machista y abusos a menores.

En lo que se refiere al presupuesto para el ejercicio del 2021 se sigue el camino que comenzó en el 2017 con partida propia para la unidad para poder trabajar las líneas marcadas para el 2021 y a consecuencia del Covid-19 las que no se pudieron realizar durante el 2020.

Siguiendo el esquema del plan del departamento otra de las líneas es formar a todo el personal del departamento, incluido el personal político. Teniendo en cuenta los cambios que existen en este momento se programará formación y sensibilización para todas las direcciones.

Otra de las estrategias tiene que ver con una de las funciones que se realizan desde este departamento, esta es la que se lleva a cabo desde la Viceconsejería de Régimen Jurídico donde es necesario trabajar desde la formación, el asesoramiento y la sensibilización, para integrar el principio de igualdad en la normativa.

En este sentido se detecta también la necesidad de mejorar la sistematización de las normas haciendo un trabajo para que se identifique cuáles son las directrices que se tienen que integrar en los informes y una sistematización de las evaluaciones de impacto de género para mejorar la recogida de datos anualmente y para poder facilitar su evaluación.

Para finalizar con este eje estratégico, desde el departamento se trabaja también en la atención a la ciudadanía, por ello es importante desarrollar actuaciones para disminuir la brecha digital desde la Administración. Para ello, se seguirá con la implantación de la banda ancha que será una de las actuaciones estratégicas. Y además intentaremos plantear una reflexión de qué se puede hacer para trabajar en disminuir esta brecha en el futuro. Otro de los grandes bloques del departamento es la función pública y según el objetivo estratégico 3.3. se plantea alinear la cultura organizativa de la Admón. General con la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido en el 2017 se elaboró el I Plan de la Administración General que terminó en el 2020 y que habrá que evaluar y proponer el II. Plan.

Dentro de la acción 22 del Eje 7.6 de política de prevención y salud laboral, del I Plan para la Igualdad, se determina que se elaborará un protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de

sexo, en este momento se está tramitando por lo cual será 2021 cuando se dé a conocer a todo el personal de la administración.

Siguiendo con la estrategia establecida, el derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y vasca. Por ello, el desarrollo de la Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi se configura dentro de este marco normativo y se alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Esta estrategia se articula en cuatro ejes. Desde el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno se trabajará en tres de ellos: Reducción de la desigualdad salario/hora, reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral y educación y sensibilización social.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Las actuaciones relevantes del Departamento cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad, se enmarcan en el VII Plan de Emakunde dentro de las medidas de Buen gobierno (como se explicó en el punto uno de este informe). Hemos recogido por programas las prioridades que se trabajan dentro del plan propio del departamento.

PROGRAMA I. COMPROMISO POLITICO

Acción B2: Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad: En esta acción se va incrementando desde el 2017 el presupuesto de la UAI para poder llevar adelante las prioridades marcadas por el plan del departamento. Por otro lado, se propone un presupuesto de 7.000€ para el plan de formación departamental. Se incrementa la propuesta del 2020 con un presupuesto para el departamento de 15.000€.

PROGRAMA II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Acción BG5: Implica la formación de todo el personal de las instituciones públicas incluido el personal político. Tras el diagnóstico de las necesidades formativas del departamento realizado en 2018, donde se detectan varios ejes según el trabajo que se realiza, planificaremos formación a todo el personal del departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, incluido el personal político. Se trabajará una formación y sensibilización básica para poder implementar la igualdad de forma transversal en todos los quehaceres del Departamento

Dentro de este plan de formación también se planteará junto con la Viceconsejería de Régimen Jurídico una formación específica para asegurar la integración de la perspectiva de género dentro de los informes que se hacen. Ya que esta Viceconsejería trabaja para toda la Administración, incidiríamos de forma transversal. Esta acción también se enmarca dentro de la **BG 9** que propone integrar el principio de igualdad en la normativa.

Otra de las acciones de formación previstas será la de los presupuestos con perspectiva de género, para lo cual se creará un pequeño itinerario formativo que sea practico teniendo como referencia las funciones que se adjudican a las diferentes direcciones.

PROGRAMA III ENFOQUE DE GENERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Acción BG.11: Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. Para ello se analizara desde la perspectiva de género el Plan de convergencia TIC .

Por otro lado, se trabajará para poder hacer frente a la brecha digital empezando por los servicios que desde el departamento se imparten. Para llevar esta acción adelante, haremos un estudio dentro del servicio de atención a la ciudadanía y veremos cómo trabajar para disminuir esa brecha. Mencionar también, que tenemos puesta en marcha la extensión de la banda ancha.

Acción BG6: Propone la integración de la perspectiva de género en estadísticas y estudios. En el 2018 se realizó la Circular 3/2018 sobre «Adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género». Ahora es necesaria la implantación y para ello se hará seguimiento de los encargos a EJIE para valorar la incidencia, poniendo en marcha las herramientas necesarias y realizando un trabajo de sensibilización con los demás departamentos para que se tengan en cuenta esta circular. También en la acción de formación trataremos los contenidos de la circular.

Otra de las actuaciones que es necesario replantear y volver a planificar se centra en visibilizar la diversidad de nuestra sociedad. Para recoger los datos y poder hacer un trabajo de análisis de la situación real es necesaria la visibilidad de todas las identidades no binarias que existen. Por ello, otro de los retos que se nos plantea es crear un espacio donde esa diversidad pueda estar representada. Para ello, es necesario poner en marcha un proceso participativo junto con los movimientos sociales para implantar la tercera casilla en los formularios.

Otro de los grandes bloques de este departamento es el **I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la A.G. y sus OOAA.**, en el cual se centran muchas de las prioridades marcadas. En este año tocar hacer una evaluación del plan y poner en marcha el proceso para elaborar el segundo plan.

Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, es necesario recordar que los objetivos que se marcan son:

- Reducción de la desigualdad salario/hora.
- Reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral.
- Educación y sensibilización social.

Las acciones que se enmarcan dentro del Departamento de Gobernanza Publica y Autogobierno están en fase ejecución y se plantean de esta forma:

Acción 1.5.2 donde el objetivo es analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración y proponer acciones para disminuir la brecha existente. De cara al 2021 se propone;

- Realizar un Informe anual sobre la situación.
 - Proponer a todos los Consejos de Administración cláusulas específicas en los reglamentos y en los estatutos para integrar la paridad
 - Crear un decálogo de Recomendaciones para los nombramientos de altos cargos.
- Acción 2.5.2:** Tras la evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo y su posible extensión para ello se realizará una encuesta a las 192 personas en teletrabajo, a sus responsables y a personas que pertenezcan a sus equipos para valorar su extensión dentro de la AAGG se procederá a renovar el decreto de teletrabajo.

Por último, para la reducción de la desigualdad se harán dos diagnósticos para valorar la brecha salarial en AAGG. y OOAA. como se propone en las **acciones 3.2.3** y en la **3.2.5**. Después del diagnóstico se programará un plan de acción para ver cómo hacer frente a la situación de discriminación que se pueda plantear tras el tratamiento de los datos.

Para terminar dentro del **eje vidas libres sin violencia contra las mujeres desde el departamento de Gobernanza publica y autogobierno** existen dos actuaciones a destacar. La primera es la elaboración del protocolo específico para la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que se enmarca dentro de las acciones del I Plan de Igualdad de AAGG y OOAA; por otro lado, se seguirá trabajando en el plan de prevención de los KZGUNE, que se firmó en 2018 y ahora está en la fase de contraste con los Ayuntamientos.

Los objetivos y obligaciones que se recogen en los citados documentos se recogen en el Plan Estratégico del IVAP y en el Plan de Gestión que sale del mismo. De forma general podemos decir que la estrategia del IVAP tiene tres pilares. En primer lugar, la creación y consolidación de la estructura de igualdad (UAI); en segundo lugar, garantizar la capacitación en igualdad dirigida tanto al personal de la administración como al personal político y, en tercer lugar, impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna.

Estructura de Igualdad: en 2021 se creará la Unidad Administrativa de Igualdad. Durante 2020 el IVAP ha contado con dos técnicas de igualdad con contrato de acumulación de tareas.

Formación en Igualdad. Entre los objetivos y obligaciones del IVAP se encuentra la formación en igualdad del personal al servicio de la Administración. El objetivo de diseñar un itinerario formativo para la igualdad en este ámbito está recogido en el I plan de igualdad departamental. Con este objetivo, el IVAP organiza cursos relacionados con la igualdad de género. En 2020 se han organizado 11 cursos diferentes. Algunos cursos están orientados a la sensibilización y otros a la capacitación para incorporar la perspectiva de género en el trabajo.

En este contexto, el Parlamento Vasco ha encargado al IVAP la inclusión expresa de este mandato en la Ley de Presupuestos 2020 para el diseño y ejecución de dos planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres: un plan de formación en materia de igualdad y vida libre de violencia machista y un plan de formación para la prevención y atención de abusos sexuales que se llevará a cabo en los años 2020 y 2021.

Incorporación de la perspectiva de género. Corresponde a esta área los objetivos y acciones para incorporar la perspectiva de género en los procesos internos. Estos son los objetivos recogidos en la estrategia del IVAP y en el Plan de Gestión

- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones.

En relación con este objetivo se recogen los objetivos y acciones para la recogida y explotación de datos en función del género en los procesos de formación y selección.

- Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

En las pruebas selectivas se incluyen contenidos relativos a la igualdad.

- Garantizar una comunicación inclusiva.

Se recoge el objetivo de hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las publicaciones y en la comunicación externa que realiza el IVAP.

- Incluir cláusulas de género en las subvenciones.

Para poder acceder a las subvenciones destinadas a los planes de formación es necesario trabajar contenidos relacionados con la igualdad.

- Garantizar una representación equilibrada.

Se recoge el objetivo y las acciones para garantizar una representación equilibrada en los tribunales del IVAP.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

1. Creación de la Unidad Administrativa de Igualdad

En 2021 se creará la estructura necesaria para la integración de la perspectiva de género. La creación de la Unidad de Igualdad posibilitará el impulso de dicha estrategia.

Presupuesto: 59.061 €.

2. Formación Igualdad

Al catálogo de formación en igualdad que se desarrolla anualmente se han incorporado dos amplios planes de formación: formación en igualdad y vida libre de violencia machista y formación en prevención y atención de abusos sexuales. En relación a este último plan hay que señalar que, aunque se cuenta con formación en abuso a niños, niñas y adolescentes, la inclusión de la perspectiva de género ha estado en la base del diseño. Y también hay que destacar que entre quienes denuncian la violencia machista el porcentaje de adolescentes es del 8%. En consecuencia, son actuaciones relacionadas con el eje "vidas libres de violencia contra las mujeres".

Ambos planes comparten un mismo objetivo estratégico: mejorar la prevención, detección y atención integral de la violencia que los y las profesionales de la Administración Pública Vasca precisan en su trabajo diario. De este modo, se pretende fomentar la sensibilización y concienciación de los trabajadores como herramientas para el cambio y la formación de un gran número de trabajadores en estas áreas.

Consideramos de especial relevancia estos dos planes que se desarrollarán en 2021. Por un lado, el alcance previsto será muy amplio. En cuanto al número de alumnos y alumnas, se espera la participación de 4.400 alumnos y alumnas, que llegará a diferentes entidades. // A todos los agentes implicados en el acuerdo.

Consideramos que también son planes importantes desde el punto de vista de su contenido. Ya hemos mencionado que el Covid 19 podría suponer un aumento de la violencia, por lo que es imprescindible garantizar y mejorar la formación de las y los profesionales que atienden a las mujeres.

Presupuesto **300.000 €**

3. Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos internos

Recogida de datos y estudios: realización de estudios sobre el peso de la variable género en los procesos de formación y selección. El objetivo de esta actividad es analizar las posibles diferencias en los procedimientos internos con el fin de identificar medidas correctoras de cara al futuro. Entre otras cosas, servirá para analizar el impacto que puede tener Covid 19 en la participación de las mujeres.

Presupuesto: no tiene.

V. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

El *DECRETO 18/2020*,³⁷ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 8 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desarrollo de sus competencias cuenta con el 4,5% del presupuesto general de la CAE.

A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 17. Presupuesto analizado por programas. Departamento Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	471.673.314
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	14.115.000
4421. Protección del Medio Ambiente	24.006.224
5151 - Puertos	22.923.098
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	16.727.547
5413. Tecnología	179.071.882
5414. Fondo de Innovación	17.300.000
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	6.322.282
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	74.864.222
7112. Pesca	30.142.022
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	18.621.136
7211. Estructura y Apoyo Desarrollo Econ., Sosten. y MA	15.248.087
7212. Desarrollo Industrial	37.162.085
7213. Seguridad Industrial	1.037.443
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.391.838
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	11.740.448
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO	1.000.000
5413. Teconología	1.000.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente, de los cuáles 8 se califican como de relevancia media y 4 de relevancia baja. No hay ningún programa con relevancia alta.

³⁷ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente abordará 2021 mediante una estrategia de crecimiento basado en una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos, y competitiva. “Un modelo competitivo justo, que no deje a nadie atrás y que asumiremos como nuestro Basque Green Deal”. Así mismo se declara comprometido, activo y exigente con un objetivo que es también, objetivo de país, el de la igualdad de oportunidades y la visión de género.

La Estrategia General del Departamento para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres se enmarca en la planificación en materia de igualdad del gobierno y en el Plan Departamental de Igualdad para la XI Legislatura del anterior Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras y en el de Medio Ambiente, Planificación del Territorio y Vivienda. Refleja la voluntad y el compromiso del personal político y técnico en sus respectivas áreas de responsabilidad a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Las estrategias que el Departamento adoptará en 2021 para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son las siguientes:

- Integrar la nueva Viceconsejería de Medio Ambiente y sus entidades públicas en los procesos de trabajo a favor de la igualdad de mujeres y hombres del Departamento.
- Asumir el compromiso político con la igualdad asignando la responsabilidad en el cumplimiento de las leyes de igualdad a los cargos del Departamento en el decreto de estructura.
- Integrar en el calendario de procesos del Departamento, elaboración del presupuesto, grado de cumplimiento y en el plan anual de subvenciones, los procesos de planificación y evaluación en igualdad, según el calendario acordado con el GTD y el grupo departamental Presupuestos con género.
- Seguir formando en igualdad al personal del Departamento incluyendo a sus cargos.
- Garantizar el conocimiento en igualdad del personal técnico III A y de las jefaturas de servicio.
- Mejorar la calidad jurídica de la normativa a elaborar en 2021 adecuándola a la normativa en igualdad vigente en la CAE. (Ley 4/2005 y 8/2015).
- Incorporar la transversalidad de género como principio en los planes estratégicos y sectoriales, las actuaciones adscritas a los fondos europeos y en la estrategia de sostenibilidad ambiental.
- Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad a través de la Gestión Avanzada.
- Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres mediante el acceso al empleo industrial, a la ocupación en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, y a las titularidades de las explotaciones agrarias.
- Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones del ámbito agrícola y del medio rural y litoral.
- Visibilizar el compromiso con la igualdad a través de un uso inclusivo del lenguaje

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

BUEN GOBIERNO.

- Fortalecer las Unidades de Igualdad
 - o Contratar un estudio para analizar la situación/ adecuación de las entidades públicas adscritas al Dpto. a los mandatos de la normativa de igualdad.
- Mejorar la planificación en igualdad y su evaluación.
 - o Elaboración del plan de igualdad para la XII Legislatura

- Creación de una base de datos para la planificación en igualdad.
- Analizar la pertinencia y relevancia de las actuaciones de la Viceconsejería de Medio Ambiente
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - Mantenimiento del grupo de trabajo Presupuestos con Género del Departamento para seguir profundizando en la cumplimentación del P. Gen.
 - Evaluación interna de la adecuación de las ayudas a la Ley 4/2005 y al Estatuto de las Mujeres Agricultoras
- Capacitar en igualdad a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio:
 - Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
 - Mantener y actualizar el Portal de Igualdad ubicado en la intranet del Departamento.
 - Elaborar formación en igualdad con materiales del Portal de Igualdad para las jefaturas de servicio del Departamento.
 - Difusión de la formación ofertada por el IVAP entre el personal del Departamento y especialmente entre las jefaturas de servicio.
 - Difusión de conocimiento en igualdad sectorial a las diferentes direcciones.
 - Valorando como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALT, en las comisiones de servicio para la provisión de personal técnico y personal responsable de servicio.
 - Incluyendo en el apartado diagnóstico de las pruebas de proyecto para la cobertura de puestos de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, una pregunta de enfoque de género del proyecto objeto de la prueba.
- Incorporar la transversalidad de género como principio en políticas públicas en materia de I+D+i y en el nuevo marco jurídico de la PAC (Plan estratégico de Desarrollo Rural).
 - Avanzar en la incorporación de las explotaciones de datos desagregados por sexo de las ayudas del Departamento.
 - Acción formativa o divulgativa en los equipos evaluadores del programa Hazitek acerca de criterios o estudios sobre cómo incorporar el enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.
 - Considerar la perspectiva de género en el análisis de los proyectos de I+D del programa Bikaintek.
 - Programa Elkartek acción formativa o divulgativa entre los agentes de la RVCTI y en los equipos evaluadores acerca de criterios o estudios sobre cómo incorporar el enfoque de género en la planificación de los proyectos y en su evaluación.
 - Teknopolis Inclusión de programas sobre sesgos de género en investigación, cambio organizacional con género en el ámbito de la investigación, cuidando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su calidad de investigadores.
 - Determinar si procede la pertenencia al género en los diversos Planes y Estudios Especiales de la Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos y Compartir con los ayuntamientos de cuyos puertos se ha elaborado el Plan Especial de Ordenación de Puertos, las recomendaciones del informe de impacto de género de los mismos
- Incorporar la transversalidad de género como principio en la estrategia de sostenibilidad ambiental.
 - Analizar las necesidades y expectativas de las personas del Departamento que trabajan ese ámbito para una mejor incorporación del enfoque de género y de la igualdad en su trabajo.
- Implementar el Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
 - Mantener la Secretaría técnica de la Comisión de Seguimiento del Estatuto y participar en sus grupos de trabajo.
 - Adecuar la normativa a sus mandatos.
 - Desarrollando las actuaciones establecidas por la Comisión de Seguimiento del Estatuto.

- Realizar un estudio que radiografíe el empleo femenino en los diferentes ámbitos de la actividad de la pesca. Se incluirá un apartado relativo al asociacionismo y a la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. La idea es incorporar las recomendaciones de este estudio a este programa de ayudas.
- Avanzar hacia una transformación de la cultura y la práctica empresarial hacia la igualdad a través de la Gestión Avanzada. Incorporar criterios de Gestión Avanzada como criterios de innovación y transformación de la cultura y la práctica empresarial.
 - o El programa Emaitek, aunque no regula las contrataciones de personal, si se contempla que “en el diseño y puesta en marcha de los planes de carrera profesional deberán contemplarse también para cada puesto las posibilidades que presentan de conciliación de la vida familiar y laboral”.
- Actuaciones a encuadrar en el Eje III Vidas libres de violencia contra las mujeres. Las ayudas de la Dirección de Desarrollo Industrial, incluyen en la descripción de las empresas la existencia de planes de igualdad, protocolos contra el acoso, como sensibilización a las empresas.

CONSORCIO TECNOLÓGICO - BRTA

BRTA cuenta con un Plan Estratégico y de Acción 2020-2023 aprobado recientemente. En dicho plan se definen los objetivos estratégicos del consorcio, así como las iniciativas relevantes a desarrollar. El plan consta de cinco ámbitos principales:

1. Ámbito científico-tecnológico, en el que se propone el desarrollo de una agenda de investigación y un mapa de capacidades de los centros
2. Ámbito de transferencia, en el que se definen iniciativas para una mejor transferencia de conocimiento al tejido productivo de Euskadi y para la valorización de los resultados de investigación y desarrollo
3. Ámbito de personas, en el que se va a desarrollar una carrera profesional para las plantillas de los centros y se propondrán actuaciones para atraer talento investigador, tanto joven como experto.
4. Ámbito de comunicación, abarcando la comunicación externa, al conjunto de la sociedad y al mundo empresarial, y también la comunicación interna en BRTA y sus centros consorciados
5. Ámbito de apoyo a la gestión de los centros, identificando y compartiendo buenas prácticas de gestión.

Se prevé abordar todas las iniciativas con una perspectiva de igualdad de género. No obstante, antes de haber desarrollado el Plan de Igualdad, se puede anticipar una mayor incidencia en las iniciativas ligadas a los ámbitos de personas, de comunicación y de apoyo a la gestión, como se apuntan en el apartado siguiente.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

- Desarrollo del Plan de Igualdad de BRTA y su despliegue
- En el ámbito de personas (carrera profesional) y de gestión de los centros:
 - o Análisis de las estructuras salariales desde la perspectiva de género y medidas hacia la igualdad, en su caso.
 - o Análisis de la composición y acceso a los órganos de gobernanza y de dirección (jefaturas de proyectos, de área científicas, pertenencia a directivas y patronatos de los centros...) y medidas hacia la igualdad, en su caso.
 - o Análisis de las medidas para una igualdad efectiva en relación a la conciliación laboral, especialmente en tiempos de pandemia.
 - o Identificación de buenas prácticas y propuestas de adopción de las mismas por el conjunto de centros
- En el ámbito de comunicación:
 - o Uso de lenguaje inclusivo, puesta en marcha de medidas para ello
- En el ámbito de comunicación y personas, para atraer talento
 - o Análisis de situación actual en cuanto a personal investigador recién incorporado, proyección de carrera profesional.

VI. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El *DECRETO 18/2020*,³⁸ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 9 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus funciones cuenta con el 0,8% del presupuesto general de la CAE.

A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 18. Presupuesto analizado por programas. Departamento Economía y Hacienda

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
ECONOMÍA Y HACIENDA	85.319.181
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	32.250.176
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	3.659.278
6111. Economía y Gasto Público	10.188.327
6112. Política Fiscal	3.175.014
6114. Patrimonio y Contratación	9.359.321
6311. Política Financiera	10.215.065
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística	14.809.000
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	14.809.000
Autoridad Vasca de la Competencia	1.663.000
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	1.663.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente, de ellos dos programas se han considerado de relevancia alta, es decir, puede incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

La Autoridad Vasca de la Competencia tiene como finalidad promover, garantizar y mejorar las condiciones de libre competencia y transparencia en el mercado, respecto de las actividades económicas que se ejerzan en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. La Autoridad Vasca de la Competencia, para el cumplimiento de sus fines, ejerce competencias sancionadoras; de promoción; de impugnación; de dictamen y consulta, y de arbitraje.

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la C.A. de Euskadi. La Ley de 18 de febrero, define los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente como las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Esta Ley establece, además, las base para la aplicación efectiva de dichas estrategias, entre ellas la mejora de las estadísticas y estudios.

Centrándose en la actividad estadística, el artículo 5 de dicha Ley dispone como una competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad y hombres la "Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas

³⁸ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica”.

En este sentido, el Capítulo II de la Ley 4/2005 establece en su artículo 16 las directrices que deben seguir los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, destacando entre ellos y a los efectos de la actividad estadística, la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, pero también, por edad, por niveles de formación, por unidad de convivencia, por tipo de empleo, etc. Todo ello, considerando también, aquellos colectivos que presentan características específicas, origen, en ocasiones, de mayor vulnerabilidad (lugar de residencia, profesión, discapacidad, inmigración...) y que, por su menor peso demográfico resultan menos, o no visible, en la mayoría de las operaciones estadísticas. Esta compleja tarea atañe, y así lo expresan las diferentes normas y recomendaciones, a todos los estamentos gubernamentales, generales y locales, sí bien el Eustat es quien tiene el papel principal por sus propias funciones. En este sentido, Eustat tiene ya una larga trayectoria en estadísticas desagregadas por sexo.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para el año 2021 los objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

- AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES

En 2021 se seguirá avanzando en el proceso de integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la CAE cuya competencia principal corresponde a la Dirección de Presupuestos, asumiendo un papel de liderazgo e impulso. Durante el 2019 y el 2020 se han analizado el camino recorrido y las dificultades encontradas, con el objetivo de diseñar durante el 2021 una estrategia, centrada en la realidad de nuestra Administración, y con voluntad innovadora para aportar un nuevo impulso a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Para ello, se contará con la participación de las diferentes direcciones del Departamento de Economía y Hacienda, con la colaboración de Emakunde, de las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos de los departamentos, de los departamentos del Gobierno Vasco y de otros agentes como la EHU/UPV.

Cabe señalar que desde el 2017 el Departamento mantiene una estrecha colaboración con el Departamento de Economía Aplicada I de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Pública del País Vasco para el impulso del proceso de presupuestos con enfoque de género en el Gobierno Vasco. Esta colaboración se materializa actualmente en el asesoramiento para el diseño de la metodología encaminada a la elaboración de los presupuestos con enfoque de género.

En el 2019, representantes políticos del Departamento viajaron a Islandia para conocer con mayor profundidad su trayectoria, obstáculos, avances y desafíos, en la elaboración de los presupuestos con enfoque de género. Fruto de este aprendizaje, y en aras a fomentar el compromiso político y la participación activa, se les requiere, como parte del procedimiento administrativo ordinario, a todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios, y a los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza un informe en el que expliquen la estrategia global y las prioridades de actuación para los presupuestos 2021 dando el salto así del análisis micro de los formularios P-Gen a un análisis meso de las prioridades políticas. El requerimiento del informe se introdujo en las normas técnicas para la elaboración de los presupuestos generales en el 2020.

- FORMAR A TODO EL PERSONAL, incluido el político

El papel que la capacitación juega en la planificación, desarrollo, evaluación y propuestas de mejora de las políticas públicas de igualdad, viene recogido en el articulado de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en lo referente a la necesidad de adquirir conocimientos específicos por parte del personal de las administraciones públicas, como a la obligación de los poderes públicos de incluir la igualdad en su oferta formativa inicial y continua. Para ello, se elaborará un diagnóstico de conocimientos y necesidades de formación

en materia de igualdad y se diseñará, para el personal nuevo, un plan de acogida con enfoque de género.

Debido a la escasa formación del personal en materia de igualdad, en el 2017 se dictó una instrucción por la cual los cursos de igualdad quedan excluidos en el cómputo del máximo de actividades formativas anuales.

Durante la pasada legislatura, dos cargos públicos del Departamento han participado en el programa Gizonduz, una iniciativa impulsada por Emakunde, dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Además, se ha realizado un diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad al personal del Departamento y, en consecuencia, se han propuesto cursos adaptados a los puestos de trabajo de manera individualizada.

Para el 2021, la formación seguirá siendo una actuación estratégica en todo el Departamento. Se pondrá especial énfasis en la formación a las personas en puestos de Jefatura de Servicio.

– INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS.

EL Instituto Vasco de Estadística - EUSTAT como organismo público del País Vasco encargado de recoger, analizar y difundir la información estadística sobre todos los aspectos de la sociedad y la economía vasca, le compete especialmente las funciones de planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como la adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la intervención autonómica. Para ello, seguirá con la ejecución del plan propio para la igualdad 2018-2022, haciendo especial énfasis en el 2021 en las siguientes actuaciones:

- Continuar incorporando la perspectiva de género en las operaciones estadísticas que componen el Plan Vasco de Estadística, así como en la evaluación anual de las operaciones estadísticas (DESAP).
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- Dar protagonismo en la página web al apartado de igualdad, resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales.
- Reflejar en las operaciones estadísticas las consecuencias de la COVID-19 en mujeres y hombres

– CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

El Consejo de Gobierno aprobó, el 27 de noviembre de 2018, la Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial de Euskadi para que, en el año 2030, se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial. En el marco de esta Estrategia, el Consejo de Gobierno aprobó el 8 de marzo de 2019, a propuesta del Departamento de Economía y Hacienda, una instrucción para incorporar cláusulas para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca. En esta línea, para el 2021, el Departamento se propone contribuir aplicando mejoras para la obtención de información que facilite el seguimiento y la evaluación del Plan contra la brecha salarial y el fomento de los planes de igualdad.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

- FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD encargada del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el Departamento:
 - Asignar un presupuesto suficiente para el impulso de las políticas de igualdad en el Departamento. Para el 2021 se consignan 35.000 €.
 - Participación en redes y grupos de trabajo para la igualdad relacionados con los ámbitos de actuación del Departamento.
- FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO:
 - Reserva de presupuesto para formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 8.000 €.
 - Diseñar y poner en marcha un plan de acogida con perspectiva de género.

- Incrementar el porcentaje de personas formadas, especialmente aquellas en puestos de jefatura de servicio o área.
- AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES
 - Diseñar una estrategia para el impulso del diseño de presupuestos con perspectiva de género involucrando a diferentes agentes de la administración
 - Seguir profundizando en la metodología en colaboración con Emakunde, las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos y organismos autónomos y la UPV/EHU.
 - Introducir mejoras en normas técnicas de elaboración de presupuestos que procuren el cumplimiento de la Ley 4/2005 de igualdad de mujeres y hombres.
 - Incorporar el análisis de género en la nueva aplicación EIKA de elaboración de presupuestos:
 - Introducción del formulario P-Gen en la nueva aplicación.
 - Revisión lenguaje de la aplicación.
 - Construcción de una superestructura específica para el análisis de los créditos destinados a igualdad.
 - Mejorar el análisis de las políticas públicas desde el punto de visto de la igualdad.
- INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA
 - Se promoverá la actualización de las Guías de Gobierno Responsable, con especial atención a la perspectiva de género en lo relativo al personal al servicio de las entidades del sector público de la CAE y a la composición de los distintos órganos de gobierno y consejos de administración de las mismas
 - En el desarrollo de la función de control económico-normativo regulada en el Decreto 464/1995, de 31 de octubre, por el que se desarrolla el ejercicio del control económico interno y la contabilidad en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se examinará el acomodo de las disposiciones reguladoras y convocatorias de ayudas y subvenciones a la normativa reguladora en materia de igualdad.
 - En la elaboración del Anteproyecto de ley reguladora del régimen de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en cuya tramitación, a fin de adecuar al mismo las pertinentes estipulaciones en sintonía con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, se tendrá en cuenta de forma destacada la participación EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.
 - Contratación de asistencia técnica para el Programa Operativo Fondos FEDER 2014-2020 con cláusulas de igualdad. Se primará con 5 puntos el grupo de trabajo con una representación equilibrada de mujeres y hombres. Coste estimado para el 2021: 45.888,90 €.
 - Contratación de asistencia técnica de los fondos POPV 2021-2027 y Next Generation 2021-2025 con cláusula de igualdad. Coste estimado para el 2021: 60.000 €
 - El servicio de asesoría jurídico hará un seguimiento sistemático de la incorporación de medidas de igualdad en normas, contratos, subvenciones y convenios.
- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES
 - En la evaluación anual de las operaciones estadísticas (DESAP), el Eustat incluirá la perspectiva de género como mejora.
 - Planificación, impulso y ejecución de las acciones del 2021 del Plan del Eustat 2018-2022.
- INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS
 - Integrar la perspectiva en los informes anuales sobre Previsión Social Complementaria (PSC)
 - Introducir en los informes de impacto económico y ambiental de los Bonos Sostenibles Euskadi la perspectiva de género.
 - Continuar en la aplicación de los principios de igualdad en la revista Ekonomiaz
 - Incluir en el Informe Anual de la Economía Vasca un análisis desde la perspectiva de género y en el Programa de Reformas
 - Diseño y adecuación de las Bases de Datos y estadísticas Oficiales a la perspectiva de género: UDAPMAP, IKERBIDE

- Continuar incorporando la perspectiva de género en las operaciones estadísticas que componen el Plan Vasco de Estadística.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones del Eustat incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando a la difusión.
- Elaborar anualmente un informe con la información estadística más relevante sobre mujeres y hombres y difundirlo en el apartado web del Eustat.
- INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO
 - Impulsar la incorporación de cuestiones relativas a igualdad en las pruebas evaluadoras de los procedimientos de promoción del personal
- PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y/O PLURIPERSONALES
 - Dar seguimiento a la situación de representación equilibrada en los espacios de representación y consulta.
 - Proponer la asignación de dos personas de sexo diferente como sustitutas del titular
- IMPULSAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN
 - Dar protagonismo en la página Web de Eustat al apartado de igualdad, resaltando contenidos relevantes a través de las redes sociales.
 - Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa del Eustat e incorporar en el dossier de prensa diario noticias que hagan referencia a la perspectiva de género.
- CONTRIBUIR AL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE
 - Adaptar el Registro de Contratistas de forma que permita obtener de las empresas información detallada sobre la plantilla y existencia de planes de igualdad en vigor.
 - Divulgación de la instrucción de igualdad retributiva en las formaciones en las que participe la Dirección de Patrimonio y contratación
 - Formar a las personas técnicas en igualdad en materia de contratación pública en colaboración con el IVAP
 - Promover la elaboración del plan de igualdad en Luzaro SGR y en las PYMES a través de los convenios con Elkargi, SGR y Luzaro, SGR.
- IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL
 - Publicar en la sección de “Estudios y Colaboraciones” de la revista Zergak al menos un artículo al año que analicen la fiscalidad desde la mirada de la igualdad de mujeres y hombres.

EUSTAT

Eustat, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres, establece en el Plan Vasco de Estadística 2019-2022 que las estadísticas contempladas en dicho plan integrarán la perspectiva de género en las etapas de explotación y análisis de la información recabada.

El Programa Estadístico Anual regula la actividad estadística de los órganos y Entes de la Comunidad Autónoma que hayan de actuar en este ámbito competencial durante el año, en respuesta a Art. 7 de la Ley 4/1986, de 23 de abril, que dispone que los Programas Estadísticos Anuales son el instrumento de desarrollo y ejecución del Plan, y deberán ser aprobados por Decreto del Gobierno.

Eustat desarrollará la perspectiva de género en las operaciones estadísticas del Programa Estadístico anual 2021 en las que sea pertinente.

En este sentido, se procurará analizar de forma interseccional la población, cruzando las diferentes características de la población que puedan resultar de interés, por ejemplo, analizando la población adulta, adolescente, infantil, vinculándola con su condición de migrantes, personas con necesidades especiales, colectivos en riesgo de exclusión social, víctimas de violencia de género, ...

Si bien es importante desglosar por sexo los datos, siendo un requisito básico en todas las estadísticas, el enfoque de género en las estadísticas debería ir más allá, situándose en todas las fases de la producción estadística.

Es decir, incorporando en los cuestionarios preguntas y respuestas acordes con la realidad de uno y otro sexo, que el personal de campo tome conciencia de la importancia de no introducir sesgos de género durante las entrevistas, ni tampoco en el tratamiento de la información en cualquiera de sus etapas, bien sea en la etapa de validación, imputación, estimación, evitando utilizar supuestos neutros respecto al sexo de las personas y será necesario presentar toda la información desagregada.

Eustat elabora estadísticas de género que constituyen una herramienta para promover la igualdad, ofreciendo a las personas encargadas de diseñar e implementar las políticas públicas una base sobre la que sustentarse para aplicar medidas que puedan ayudar a evitar las desigualdades, a la vez que contribuye a destruir estereotipos.

Se podrían extraer más tablas de otras operaciones estadísticas de Eustat con perspectiva de género donde se reflejan las desigualdades en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Como medida novedosa, las consecuencias del COVID-19 en la población de mujeres y hombres se verán reflejadas en las operaciones estadísticas, no sólo en las estadísticas de defunciones, sino también en todo tipo de estadísticas como la de población activa, la industrial... donde se podrá ver la influencia de la pandemia sobre la situación de mujeres y hombres.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

Eustat realiza por un lado actuaciones relacionadas directamente con la difusión de la información ya elaborada sobre mujeres y hombres, como serían:

1.-Apartado de Igualdad de mujeres y hombres en la web de Eustat

El objetivo de este apartado en la web es impulsar una cultura favorable a la igualdad (cambio de valores), con el objeto de sensibilizar, difundir y comunicar el conocimiento estadístico en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, dirigida a la sociedad civil, a agentes sociales y a la propia administración.

https://www.eustat.eus/estadisticas/tipo_10/arbol.html

2.-Informe anual sobre mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi, a difundir el día 8 de marzo, con la información más reciente y los aspectos más relevantes del Apartado de Igualdad de mujeres y hombres en la web de Eustat.

Actuación de carácter continuo que impulsa una cultura favorable a la igualdad (cambio de valores), con el objeto de sensibilizar, difundir y comunicar el conocimiento estadístico en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, dirigida a las redes sociales.

<https://www.eustat.eus/igualdad/2020/index.html>

3.-Eustat realiza, por otro, lado actuaciones positivas en aspectos como

3.1. la producción de la información estadística sobre mujeres y hombres,

- Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones estadísticas incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando en la difusión del Apartado de Igualdad de Hombres y Mujeres.

- Se promueve la asistencia técnica de cuatro investigadoras expertas en análisis socioeconómico para desarrollar, en las operaciones muestrales de carácter sociodemográfico, la explotación y difusión de nuevos elementos (gráficos y de tablas, entre otros) sobre mujeres y hombres bajo la perspectiva de género.
- En la evaluación de anual de cada una de las operaciones estadísticas del Plan Vasco de Estadística, Eustat se responsabilizará de que allí donde el género sea una variable pertinente, incluir una reflexión sobre la misma, evaluando, al menos, que las variables más importantes sean tabuladas por sexo y que las definiciones de la operación hayan contemplado las perspectivas de género.
- Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
- Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa que son pertinentes al género y desarrollarlo en las notas en que aún falta.

3.2. la formación de su personal en materia de igualdad,

- Formación básica en igualdad de mujeres y hombres. Convocatoria de un taller en materia de igualdad de 10 horas dirigidas a todo el personal de Eustat.
- Formación específica asociada al perfil profesional, a través del IVAP, diseñada por Eustat. Diseñar la formación por perfil profesional.
- Incorporar en el dossier de prensa diario noticias que hagan referencia a la perspectiva de género.

3.3. en materias como,

- Integrar el principio de igualdad en la normativa del organismo.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA

LEA/AVC –organismo autónomo de la Administración pública vasca– incorpora la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. A tal fin ha tomado como referentes principales las siguientes Leyes y Planes:

- Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Programa de Gobierno XII legislatura: 2020 – 2024
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE” para el periodo 2018-2021 que fija los Programas y Medidas para el Buen Gobierno (BG)
- Plan Departamental de Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021

Partiendo de dichos documentos se ha realizado un planteamiento realista atendiendo al objetivo y las funciones de LEA/AVC; a su presupuesto y composición; y a la relevancia baja al género de sus actuaciones. Con dichos condicionantes se ha optado por “incrustar” una perspectiva de género consciente en su personal que se traslade a su producción/comunicación, así como contribuir al empoderamiento de la mujer, a través de diferentes programas. En ambos casos, la formación se constituye en una herramienta determinante.

De manera resumida, los objetivos estratégicos de LEA/AVC para 2021 a trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son los siguientes:

1. Impulsar la igualdad en la comunicación.

Gran parte del trabajo de la LEA/AVC se reproduce en comunicaciones externas en la que se debe cuidar la perspectiva de género evitando elementos de discriminación: uso no sexista del lenguaje, no uso de una imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, fomento de una imagen con valores de igualdad, utilización de una presencia equilibrada de sexos en las imágenes o materiales.

2. Formar al personal de la LEA/AVC, incluidos los cargos públicos.

La consecución de los objetivos fijados en materia de igualdad exige la asunción consciente de dicho principio y los conocimientos precisos para llevarlo a cabo de forma cotidiana. Por ello, se difunde e impulsa la formación en materia de igualdad de género.

3. Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación, en coordinación con las actuaciones del Departamento de Economía y Hacienda, departamento al que está adscrita esta Autoridad.
4. Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados, incorporando el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres, condición imprescindible para la consecución de la igualdad.

Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas se recoge como un objetivo específico el “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y para ello, entre otros, contempla (Metas del Objetivo 5) el “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”.

En este marco, la LEA/AVC ha decidido apostar por programas de formación, *mentoring* y participación en redes.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

1. Impulsar la igualdad en la comunicación: Atender y revisar el lenguaje de la documentación externa que se genere de tal manera que se realice siempre desde una perspectiva de género: uso no sexista del lenguaje e imágenes y transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres
2. Formar al personal de LEA/AVC, incluido el personal político: Capacitación técnica en perspectiva de género al personal para fijar la perspectiva de género en su trabajo diario; en especial, en el uso igualitario del lenguaje en la comunicación como apoyo estratégico para la consecución del Objetivo 1. Presupuesto estimado: 220 €
3. Profundizar y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 en materia de igualdad:
 - a. Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados
 - Formar parte de redes que tiene como objetivo visibilizar a las mujeres implicadas en el mundo del derecho de la competencia: W@competition Iberia. Presupuesto estimado: 300 €
 - Tutorizar la incorporación a la vida laboral de jóvenes graduadas: “Programa de Mentoring para mujeres graduadas en el Colegio de Europa en materia de Derecho de la Competencia.”.
 - b. Formación: Participar en formación dirigida a profundizar, mentalizar y explorar vías para la participación plena y efectiva de las mujeres.
4. Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación: Planificar y dar seguimiento al Plan de Igualdad en coordinación con el Plan departamental.

VII. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El *DECRETO 18/2020*,³⁹ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 10 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus políticas cuenta con el 29.3% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 19. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Educación

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
EDUCACIÓN	3.082.555.220
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	92.603.019
4211. Estructura y Apoyo de Educación	70.041.003
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.084.261.324
4223 - Enseñanza Universitaria	344.536.095
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	46.879.151
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	49.667.837
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	33.250.119
4231. Promoción Educativa	176.544.900
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	43.578.238
5412. Investigación	69.803.364
5414. Fondo de Innovación	10.679.910
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
Consorcio Haurreskolak	63.720.000
4221. Educación Infantil y Primaria	63.720.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 100% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta o media.

El Consorcio Haurreskolak tiene como misión la gestión integral de las escuelas infantiles y la atención asistencial y educativa de los menores de tres años en el ámbito territorial de los municipios que lo componen.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Programa de Gobierno 2020-2024 establece entre sus 10 objetivos de país “*Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género*”. El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021. En este marco y en respuesta al artículo 15 de la Ley 4/2005, el Departamento de Educación aprobó su Plan de igualdad de mujeres y hombres para la XI Legislatura el 18 de febrero de 2019 en Consejo de Dirección. En dicho plan se recogen los objetivos

³⁹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

estratégicos en políticas de igualdad del Departamento, y a continuación se detallan los objetivos y actuaciones prioritarios para 2021 enmarcados en ese plan:

En lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, son objetivos prioritarios del Departamento de Educación para el año 2021 el fortalecimiento y visibilización de la unidad de **unidad administrativa para la igualdad**. Para ello se va a **aumentar el presupuesto de la unidad de igualdad** de 15.000 euros que disponía en 2020 a 18.000 euros para el año 2021. Dicho presupuesto irá destinado a la publicación de la revista GUREAN dirigida al personal del Departamento y a la ciudadanía, y en especial, al **diseño de un Plan de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal del Departamento y a avanzar en su formación**. Y, es que, para una verdadera integración y transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas del Departamento, es imprescindible la formación en igualdad del personal técnico y político del Departamento. A lo largo de este año 2020 se está diseñando un diagnóstico de las necesidades formativas del personal del Departamento en materia de igualdad, que finalizará en diciembre, y a lo largo de 2021 es una prioridad de la unidad de igualdad elaborar el Plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal del Departamento, contando para ello con su participación. Asimismo, se realizará formación relativa a la igualdad en el ámbito educativo, y se avanzará en la formación de aspectos específicos que se consideren necesarios a partir del diagnóstico elaborado, con el objetivo de avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo que se llevan a cabo desde el Departamento.

Asimismo, el Departamento seguirá desarrollando aquellas **actuaciones que responden a los mandatos de la Ley** y que ya viene realizando de manera continua, tales como, integrar el principio de igualdad en la normativa, integrar la perspectiva de género en los presupuestos, incluir cláusulas de igualdad en subvenciones, ayudas, convenios y contratos, todo ello con el asesoramiento de la unidad de igualdad.

En lo que respecta a los **ejes de intervención en materia de igualdad**, el Departamento de Educación establece como prioritarias las siguientes líneas de actuación para 2021:

En el año 2019 se aprobó el **“II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. En el camino hacia la igualdad y el buen trato. 2019-2023”**. Con él, el Departamento de Educación ofrece al Sistema Educativo Vasco y, más en concreto, a las etapas Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria la oportunidad de seguir dando pasos en el camino anteriormente iniciado hacia la escuela coeducativa. Son tres los objetivos estratégicos que se formulan en el Plan: (1) Proveer al Departamento de Educación y al Sistema Educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa; (2) Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas; y (3) Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres. Para alcanzar dichos objetivos, se seguirán implementando las actuaciones recogidas en el Plan, si bien, se priorizarán: **La formación del profesorado y de la comunidad educativa en coeducación**; la **elaboración de proyectos coeducativos en los centros escolares** a través de convocatorias dirigidas a los centros; **ondos públicos y concertados**; la puesta a disposición del profesorado y la comunidad educativa la plataforma online **Hezkidetzagunea**, donde podrán encontrar todos los materiales relacionados con el Plan de coeducación; la **elaboración, en coordinación con Emakunde, de un protocolo que recoja pautas de detección y actuación para los casos de violencia contra las mujeres en los centros educativos**, en cumplimiento del marco del Acuerdo Interinstitucional vigente; la elaboración de una **guía que facilite una implementación coeducativa del Currículo** y la elaboración de **materiales para los pilares** de la coeducación que quedan por desarrollar y posteriormente poder utilizarlas en el aula por parte del profesorado.

Asimismo, en el marco del V Plan de Formación Profesional 2019-2021, se promoverá la **igualdad de mujeres y hombres en los centros de Formación Profesional** mediante la promoción de la implementación de acciones de igualdad en los centros. Asimismo, es prioridad de la viceconsejería de Formación Profesional alcanzar al menos para el curso 2021/2022 el 13% de alumnado mujeres en los **ciclos industriales**, para lo que realizará campañas de sensibilización.

Desde la Viceconsejería de Universidades e Investigación se **continuará impulsando el fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco a través del IV Plan** del Sistema Universitario Vasco (2019-2022). El objetivo principal es el desarrollo de políticas de igualdad en las 3 universidades del sistema universitario vasco, y más específicamente se prevé en 2021: (1) Implementar acciones del III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UPV/EHU y potenciar una política eficaz para la gestión de las violencias de género

dentro de la UPV/EHU; (2) Desarrollar programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de la paridad y la igualdad de género en la política y en la actividad universitaria en la Universidad de Deusto; y (3) Desarrollar actuaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres según Plan de Igualdad de la Universidad de Mondragón:

Por otro lado, el derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y vasca. Por ello, el desarrollo de **la Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi** se configura dentro de este marco normativo y se alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres. Esta estrategia se articula en cuatro ejes prioritarios de actuación y desde el Departamento de Educación se continuará trabajando en 3 de ellos: reducir la desigualdad salario/hora; reducir la desigualdad en cuanto a jornada laboral; y educación y sensibilización social. Así mismo se trabajará junto a Lehendakaritza en la elaboración del Plan Operativo 2021.

Por último, el Departamento de Educación continuará con la promoción de la educación en ciencia y tecnología en todos los niveles educativos, y con especial atención a las alumnas a través de la Estrategia STEAM Euskadi. Hay que señalar como especialmente relevante entre otros objetivos, esta estrategia busca inspirar vocaciones y aspiraciones profesionales en el ámbito STEM, con especial atención a las alumnas, para prepararles adecuadamente ante los retos de futuro.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En lo que respecta a las **actuaciones para mejorar la gobernanza**, es prioritario de cara a 2021:

- Incrementar el presupuesto de la unidad de igualdad para fortalecerla y publicar la revista Gurean para visibilizarla.
- Elaborar el Plan de formación en materia de igualdad dirigido **al personal del Departamento**
- Organizar formación dirigida al personal del Departamento en materia de igualdad en el ámbito educativo, y avanzar en la formación de aspectos específicos que se consideren necesarios a partir del diagnóstico elaborado, para avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo del Departamento.

Para todo ello, la unidad de igualdad del Departamento cuenta con 18.000€.

Por otro lado, respecto a las áreas de intervención, desde la **Viceconsejería de Educación**, en el marco del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. En el camino hacia la igualdad y el buen trato. 2019-2023, son prioritarias para 2021 las siguientes actuaciones:

- Impulsar la **elaboración proyectos de coeducación en centros sostenidos con fondos públicos de educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria y bachillerato** a través de la convocatoria para la realización de proyectos de actuación que les permita abordar la coeducación en los centros educativos los cursos 2021-2022 y 2022-2023 con un presupuesto de 1.050.000 €. Con ello se prevé que 50 centros educativos elaboren su proyecto de coeducación, Para ello, mediante la convocatoria se asigna a cada centro la liberación horaria de medio profesor o profesora durante un curso escolar. Además, a los centros seleccionados se les facilita la participación en los programas de Emakunde Nahiko (educación infantil y primaria) y Beldur Barik (educación secundaria). Ambos tendrán una formación de 10 horas a las que podrán acudir las personas responsables de coeducación, y podrán participar en las tres jornadas que se organizan a lo largo del curso, así como, contar con todo el material didáctico que facilitan dichos programas. Por último, las personas responsables de coeducación de dichos centros, participarán en los seminarios zonales de los beritzegunes y contarán con su asesoramiento.
- Impulsar la **elaboración de proyectos de coeducación en centros concertados que imparten Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato**. A cada centro seleccionado se le hará una asignación económica de dos mil euros para hacer frente a los gastos de actividades formativas

del profesorado, de la comunidad escolar y actuaciones de coordinación y de difusión del proyecto. Para ello se cuenta con un presupuesto de 100.000€

- **Formar en coeducación a:**
 - o personal estratégico del Departamento y personas responsables de coeducación en los berritzegunes y centros escolares **a través del curso online Hezkidetzan Esku hartzen de la UPV** de 250 horas. El presupuesto para 2021 para llevar a cabo esta actuación es de 15.000€.
 - o **a las personas responsables de coeducación de los centros educativos** a través de los seminarios zonales desde lo Berritzegunes. Esta formación la organiza y la imparte la persona asesora de coeducación de cada berritzegune zonal.
 - o **a profesorado a través de los cursos que en materia de coeducación se van a ofertar en el marco de Prest Gara**. Para ello se cuenta con un presupuesto de 30.000€
- Se van a **elaborar materiales sobre los pilares de la coeducación** para utilizar en el aula y dirigido a las diferentes etapas educativas. Se prevé finalizar en el año 2021 la elaboración de todos los materiales, y por lo tanto, disponer de materiales para profesorado por cada pilar de la coeducación y para cada etapa educativa.
- Elaboración de una guía que facilite una implementación coeducativa del currículo.
- Ofrecer un banco de recursos sobre coeducación a toda la comunidad educativa a través de la publicación de **HEZKIDETZAGUNEA**.

Desde la **Viceconsejería de Formación Profesional**, en el marco del V Plan de Formación Profesional se priorizarán las siguientes actuaciones:

- Realizar actuaciones de sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP del ámbito industrial con el objeto de alcanzar, al menos, para el curso 2021/2022 el 13% de alumnado mujeres en los ciclos industriales.
- Implantación en la red de centros de FP Planes de Igualdad. Para ello se incluye en la Resolución de Organización la obligación de que en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, se incuya un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres y que se incluya, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas

Para ello se dispone para el año 2021 de un presupuesto de 100.000€.

Desde la **Viceconsejería de Universidades e Investigación**, por medio del IV Plan del Sistema Universitario Vasco (2019-2022) se desarrollarán políticas de igualdad en las 3 universidades del sistema universitario vasco. El Plan se sostiene sobre 5 Ejes de desarrollo estratégicos. El Eje 5 comprende la Comunidad Universitaria y su objetivo es conseguir algunos objetivos de colectivos universitarios que tienen incidencia en el conjunto de la Sociedad. En concreto, el Departamento identifica 3 ámbitos de intervención y entre ellos se encuadra el impulso de la igualdad de género. Más concretamente:

- La UPV/EHU va a poner en marcha acciones para la igualdad entre hombres y mujeres y para fortalecer las políticas de gestión de la violencia de género. Para ello el departamento dispone de un presupuesto de 50.000€ para el año 2021.
- La Universidad de Deusto va a desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad. Para ello hay un presupuesto de 161.791€.
- Mondragon Unibertsitatea, siguiendo el Plan de Igualdad, prevé desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre Hombres y Mujeres. Presupuesto para 2021 de 26.000€.

A continuación se recogen las actuaciones que se prevén realizar dentro del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres”. Hay que señalar que la mayor parte de las actuaciones con objetivo exclusivo de igualdad recogidas anteriormente, ayudan a la prevención de la violencia contra las mujeres. Asimismo, se encuadrarán en dicho eje las siguientes actuaciones:

- Realizar actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista con recursos internos. Principalmente se facilitará la participación de los centros educativos que

son seleccionados en las convocatorias para la realización de proyectos de coeducación, en los programas de Emakunde Nahiko y Beldur Barik y se difundirán las campañas que elabore Emakunde.

- Elaborar y difundir pautas de detección y actuación para los centros educativos en cumplimiento del marco de Acuerdo Interinstitucional vigente para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia machista y sus hijos e hijas.
- Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas desde la Inspección de Educación
- Realizar un informe sobre el número de casos de violencia de género que incluya todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas desde la Inspección de Educación
- Exención total de los precios públicos por servicios académicos universitario las víctimas de violencia de género, consideradas como tales al amparo del Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y sus hijos/hijas menores de 25 años a su cargo y en convivencia con ella. No hay una partida específica para ello. En el año 2019 se gastaron 104.914,72€.
- Facilitar el pago de los gastos derivados de la escolarización de niveles no universitarios de hijos e hijas víctimas de violencia contra las mujeres
- Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes,

Con relación a **Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial**, y teniendo en cuenta que el Plan para el año 2021 está en proceso de elaboración, se señala a continuación las actuaciones que se planificaron en 2020 y con las que se prevé continuar en el año 2021:

Medidas del Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora. Directriz 1.3. Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género:

- Desarrollo de la formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador e implementación en los planes de acción mediante el asesoramiento de los Berritzegunes.
- Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional, mediante la inclusión en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, de un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres e inclusión, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, de al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas.
- Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional. Presupuesto de 50.000 €
- Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas. Presupuesto de 50.000€

Medidas del Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.4. Impulso a la escolarización de 0 a 3 años

- Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social. 25,5 millones de euros.
- Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años. Sistema de bonificaciones a la matrícula, modulado en función de la renta de las familias estandarizada, a través de la exención de las tarifas para las familias con rentas inferiores a los 18.000 €: 45 millones de euros

Medidas del Eje 3: Educación y sensibilización social. Directriz 1.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad:

- Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos: 1.050.000
- Convocatoria para realizar proyectos de coeducación en centros concertados: 100.000 €
- Despliegue del Plan de coeducación
- Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos. 50.000€
- Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria. 20.000 €
- Convocatoria steam en centros públicos y relevancia de la participación de mujeres: 200.000€

Tal y como se recoge a lo largo del informe en el año 2021 y a modo de resumen desde el Departamento **se hará especial hincapié en** la implementación del II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato, en implementar los compromisos adquiridos para la reducción de la brecha salarial en el marco de Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial del Gobierno Vasco, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros de Formación Profesional mediante el impulso de las líneas de actuación recogidas en el V Plan de Formación Profesional, así como el impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco mediante las actuaciones recogidas en el IV Plan de Universidades.

Asimismo, en todo el departamento se está haciendo especial esfuerzo en incluir cláusulas de igualdad en subvenciones y becas que se gestionan desde el Departamento. Además, se está priorizando la formación en materia de igualdad del personal del Departamento. Para ello, por un lado, se está elaborando el diagnóstico de necesidades formativas, para posteriormente elaborar el Plan de formación. Por otro lado, se organizará formación dirigida al personal de departamento para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la actividad administrativa.

CONSORCIO HAURRESKOLAK

Aunque en este momento tenemos pendientes de realizar las tareas para el 2021, revisar el diagnóstico de igualdad entre hombres y mujeres y III para la igualdad entre hombres y mujeres. El Consorcio Haurreskolak manifiesta su compromiso e impulso a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello, es fundamental mencionar los tres ámbitos característicos del Consorcio Haurreskolak.

En primer lugar, el ámbito educativo. El objetivo de este marco es promover, en colaboración con las familias y a través de la formación y la integración social, el desarrollo integral de los niños y niñas desde el respeto a sus derechos y a su bienestar psicofísico y el desarrollo de todas sus capacidades afectivas, sensoriales, motrices, cognitivas y relacionales y de participación social. En este sentido, la Ley Orgánica de Educación persigue, entre otros objetivos, el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, el respeto a los derechos y libertades fundamentales y una educación basada en la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual y la valoración crítica de las desigualdades para que dejen de lado actitudes sexistas.

Por ello, el Consorcio Haurreskolak pretende transmitir una serie de conocimientos, valores y actitudes a toda la comunidad escolar y reforzar las habilidades necesarias para que cada persona, sea mujer u hombre, pueda asumirlas. Es decir, pretende que toda persona pueda reforzar sus valores, actitudes y conocimientos que le permitan desarrollar plenamente su personalidad. Y ello, a su vez, contribuirá a una integración responsable en la sociedad en la que vive, sin discriminación por razón de sexo.

El segundo es el ámbito social. De hecho, el Consorcio Haurreskolak, además del servicio educativo, ofrece a las familias un servicio de atención y cuidado a los niños y niñas menores de dos años. Se trata, por tanto, de un servicio social y comunitario para la ciudadanía que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, el tercero es el ámbito de la gestión interna del personal, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Cabe destacar que el Consorcio Haurreskolak se ha comprometido a seguir cambiando los valores presentes en la conciencia colectiva, en los roles asignados al ámbito laboral y al ámbito doméstico, así como en la promoción de personas proactivas en igualdad, especialmente en la educación infantil. En las escuelas infantiles es un trabajo permanente seguir incorporando la coeducación en sus programas de trabajo como principio transversal y específico de trabajo.

Los **ejes de intervención** en materia de igualdad en las Haurreskolas y sus objetivos serán el eje de las actuaciones prioritarias para promover la igualdad en el Consorcio Haurreskolak en 2021:

1.- entidad:

- Igualdad:
 - Relanzar la unidad de igualdad.
 - Actualización del diagnóstico de igualdad del Consorcio Haurreskolak.
 - II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Haurreskolak.
 - III Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Haurreskolak
- Comunicación no sexista e inclusiva: continuar mejorando el uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados por Haurreskolak.
- Contratación: continuar con la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades.

2.- personal:

- Conciliación corresponsable: Realizar actividades formativas en formato on-line para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal educativo.
- Formación:
 - Continuar con la formación en materia de igualdad del personal educador y de gestión.
 - Seguir trabajando la igualdad de forma transversal en todas las actividades formativas.
- Acoso sexual y prevención de la violencia: Revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolas.

3.- Haurreskolak: Oferta del servicio de cuidado y educación a familias: Realizar campañas de difusión del servicio que ofrece Haurreskolak a las familias.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Igualdad:

- Relanzar la unidad de igualdad para seguir impulsando la igualdad en el Consorcio Haurreskolak (con personal del Consorcio).
- Actualizar el diagnóstico de igualdad en las Haurreskolas para conocer la realidad actual en el Consorcio Haurreskolak.
- II. Para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Evaluación del Plan de Acción III. Establecer medidas correctoras previas a la elaboración del plan.
- III para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Elaboración del Plan para la Igualdad en las Haurreskolak.

Contratación: Se continuará con la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades para garantizar la igualdad

Comunicación no sexista e inclusiva: Se pretende seguir mejorando el uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados por las Haurreskolas para garantizar que el lenguaje no sea sexista en los documentos generados desde la haurreskola

Conciliación corresponsable: Realizar actividades formativas en formato online para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal educativo.

Formación

Continuar con la formación del personal educativo en cursos de igualdad. Para ello se han organizado cursos específicos en materia de igualdad dentro del plan de formación dirigido al personal del Consorcio Haurreskolak 7.875,00

Formar a todo el personal, educativo y de gestión, en cursos de sensibilización y desarrollarlos como líneas transversales a otras formaciones. Para ello se han organizado y se van a organizar diferentes cursos para todo el personal educador y de gestión, dentro del trabajo formativo del Consorcio Haurreskolak 139.125,00

Familias: Realizar campañas de difusión del servicio que ofrece la haurreskola a las familias. Se organizarán conferencias en formato on line dirigidas a las familias

Acoso sexual y prevención de la violencia: revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolas, tal y como marca la legislación actual.

El presupuesto está incluido en el presupuesto anual del Consorcio Haurreskolak

VIII. DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES

El *DECRETO 18/2020*,⁴⁰ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 11 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus políticas cuenta con el 1,7% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 20. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES	177.718.588
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	11.070.000
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	4.469.503
4312. Vivienda	94.364.958
4313. Ordenación Territorial	7.201.973
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	40.136.101
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	8.700.000
5141 - Planificación del Transporte	7.126.053
5414. Fondo de Innovación	4.650.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media salvo el programa de Ordenación Territorial que se ha considerado como de relevancia baja.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes cuenta con un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres alineado con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. El Plan recoge los objetivos estratégicos del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres. Tras la nueva configuración del Departamento, se ha revisado el Plan Departamental y se ha adecuado a dicha configuración. Los objetivos estratégicos generales del Departamento son los siguientes:

1. Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
2. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
3. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
4. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
5. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
6. Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanismo y en los procesos de regeneración urbana.
7. Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género

⁴⁰ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

8. Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres.
9. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda.
10. Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte.

Además, se contemplan otros objetivos para esta legislatura:

11. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
12. Incorporar la igualdad en la comunicación.
13. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
14. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
15. Promover una representación equilibrada en los organismos pluripersonales y en los procesos participativos.

Las actuaciones en torno a estos objetivos se han estado desarrollando desde 2018, puesto que la vigencia de la planificación es de 2018-2021. Siguiendo con el trabajo realizado en años anteriores, en 2021 se prevé seguir trabajando en torno a estos objetivos estratégicos.

En relación a las medidas y programas para el **Buen Gobierno**, el Departamento establece para 2021 como objetivos prioritarios:

- **Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.** A través del mantenimiento de una partida presupuestaria y la elaboración de un manual con información práctica en relación a la unidad y de las políticas de igualdad que será difundido entre todo el personal.
- **Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.** Se realizará un plan interno de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres apoyado en los datos del diagnóstico formativo que se está realizando en 2020.

El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya vienen realizando de manera continuada: Integrar la perspectiva de género en la normativa, en los presupuestos, en las estadísticas y estudios; incorporar la igualdad en la comunicación; incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios; fortalecer la comunicación y la colaboración para la igualdad; y promover una representación equilibrada en los órganos pluripersonales y en los procesos participativos

Por otra parte, el Departamento establece objetivos prioritarios **para los ámbitos de intervención de su competencia**. A continuación, se detallan los objetivos estratégicos que se abordarán durante 2021:

- **Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanismo y en los procesos de regeneración urbana.**
- La estrategia se centrará en seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las DOT (en 2021 con la participación en un curso de verano); articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación); continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo y elaboración de una guía e integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.
- **Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género:** mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismos.
- **Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres.** La Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y

de violencia sexual. En este sentido, en 2021 se seguirán manteniendo medidas para el acceso de vivienda en alquiler a mujeres víctimas de violencia de género y se continuará apostando por la formación y mejora de la atención en las distintas fases en materia de violencia machista.

- **Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la viceconsejería de vivienda.** En 2021 se trabajará en articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos.
- **Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte.** Se seguirán manteniendo las medidas en las ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera, las actuaciones para integrar la perspectiva de género en OTEUS y en el Portal de movilidad y el transporte sostenible Moveuskadi y se trabajará en la posibilidad de organizar una jornada sobre la presencia de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que prevé realizar el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes en 2021. se relaciona con el objetivo que aborda; se indica a su vez las actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad y el presupuesto estimado a cargo de 2021.

Objetivo: fortalecer unidades administrativas para la igualdad:

- Mantener el presupuesto para actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad (Objetivo exclusivo promoción igualdad): 15.000 euros.
- Elaborar un manual para el personal como herramienta para conocer la Unidad de Igualdad y las políticas de igualdad (Objetivo exclusivo promoción de igualdad).

Objetivo: formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político:

Realizar el Plan formativo del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres. (Objetivo exclusivo promoción de igualdad).

Además de estas actuaciones, se seguirán desarrollando aquellas actuaciones que respondan a los mandatos de la Ley y que abarcan normativa, planificación estratégica, estadísticas y estudios, comunicación, representación equilibrada, cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios, etc.

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.

Dentro de este objetivo estratégico se plantean a su vez los siguientes objetivos:

- *Seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género en las DOT:* en el año 2021, se participará en una mesa redonda del curso de verano “Territorio Habitable” coorganizado con la Cátedra Unesco de Paisajes Culturales y Patrimonio, con el tema “Urbanismo del cuidado”.
- *Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación).* Una vez aprobadas las DOT se ha iniciado un proceso de análisis de los PTP que requieran de una revisión y adaptación a las determinaciones de las DOT. Estos PTPs tendrán que incorporar, tanto en su tramitación como en su contenido, las indicaciones de las Directrices a este respecto.

Siguiendo el acuerdo de colaboración y cooperación interinstitucional con la Diputación Foral de Álava, en el año 2020 se ha completado el Diagnóstico para la redacción de la Revisión del PTP de Álava Central y se ha iniciado la contratación de la elaboración de la Revisión del PTP. El Pliego de Condiciones Técnicas para la contratación de los trabajos de revisión establece que se incluirá la perspectiva de género en todas las fases del contrato.

En el caso de los PTPs del Alto Deba y del Bajo Deba, su revisión se contrataría por parte del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes, dado que afectan a más de un Territorio Histórico.

- *Continuar con la orden de ayudas a los ayuntamientos para la integración de la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo (Objetivo exclusivo promoción de la igualdad)..Tras la interrupción en 2020, debida al COVID se seguirá con esta línea de subvenciones en el ejercicio 2021 (se destina un total de 200.000 euros, 160000 corresponden a 2020 y 40000 a 2021).*

Se dispone del estudio elaborado para analizar el resultado obtenido con estas ayudas hasta el momento presente, así como un estudio inicial sobre la definición de un sistema de indicadores urbanos con enfoque de género (ambos elaborados en 2019).

Para el 2021, se prevé elaborar y difundir una guía (objetivo exclusivo promoción igualdad) que sirva de herramienta para aportar conocimiento sobre cómo integrar la perspectiva de género en el planeamiento municipal. Se basará, entre otros, en el resultado de los dos estudios antes citados. Presupuesto destinado: 15.000 euros.

- *Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana (Objetivo exclusivo promoción igualdad): Dentro de este apartado y teniendo la Agenda Urbana de Euskadi como referente, se ha obtenido el estudio “Regeneración urbana integrada y la perspectiva de género. Elementos básicos de desarrollo urbano del País Vasco” elaborado por la Universidad Politécnica de Madrid. En 2021 se prevé dar difusión a este estudio, realizar una propuesta para integrar la perspectiva de género en los procesos participativos y definir la aplicación práctica del diseño con perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana y en los planes de empleo que a raíz de ello se generen. Presupuesto estimado: 40.000 euros.*

Objetivo: Impulsar el acceso a vivienda con perspectiva de género: mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismo.

Objetivo: Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres (Objetivo exclusivo promoción igualdad) La Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, ejecutando las acciones descritas en el mismo:

- Las mujeres víctimas de violencia de género son consideradas solicitantes con especial necesidad de vivienda en procedimientos de adjudicación en régimen de alquiler.
- La adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, mediante la exclusión del procedimiento general a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la viceconsejería de vivienda:

Dando seguimiento al trabajo para incorporar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de vivienda y el proyecto de Guía para el diseño de viviendas desde la perspectiva de género en el que se está trabajando todavía se establece un nuevo reto para el año 2021:

- Articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos (objetivo exclusivo promoción igualdad). Presupuesto estimado: 50.000 euros.

Objetivo: Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en el ámbito del transporte. En 2021 se prevén las siguientes actuaciones:

- Ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera: Mantenimiento y seguimiento de cláusulas de igualdad.
- OTEUS: Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, Encuesta de Movilidad en día laborable (2021) y Análisis de la movilidad según sexo (2021).

- Integrar la perspectiva de género en el Portal de la movilidad y el transporte sostenible Moveuskadi.
- Posibilidad de organizar una jornada sobre la presencia de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad

III EJE DE INTERVENCIÓN DEL VII PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”.

En relación a las actuaciones previstas para 2021 dentro del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “vidas libres de violencia contra las mujeres” cabe destacar que la Viceconsejería de Vivienda participa en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual” y el Plan de Legislatura del Departamento recoge entre sus objetivos el siguiente “REFLEXIONAR Y PONER LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES DE VIVIENDA POR PARTE DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Acciones de la Viceconsejería de Vivienda que va a seguir llevando a cabo en 2021:

- Adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler: a las mujeres víctimas de violencia de género se les adjudica una vivienda en régimen de alquiler cuya cuota dependerá de sus ingresos. Esta medida se aplica en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos.
- Inscripción en Etxebide en régimen de alquiler: 4 puntos más en la baremación general e inclusión en un cupo preferencial; exoneración de acreditación de ingresos mínimos;
- posibilidad de excepcionar el requisito de carencia de vivienda; exoneración de la obligación de empadronamiento en cualquiera de los municipios que solicite y posibilidad de cambio de vivienda en régimen de alquiler en caso de riesgo.
- Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.

Estas actuaciones no tienen una partida presupuestaria concreta. En el caso de las adjudicaciones directas de vivienda, en 2019 se realizó el cálculo de los gastos de gestión relativos a las adjudicaciones directas a mujeres víctimas de violencia de género; se trataría del importe abonado a Alokabide por la gestión (sin contar con la dedicación del personal). El coste fue de 26.640 en concepto de coste de la gestión de los contratos de arrendamiento.

En el caso de la formación realizada en materia de violencia machista, se estima que puede tener un gasto de 3000€.

Además del objetivo mencionado, el Plan Departamental tiene otros tres objetivos que inciden en el III Eje de intervención “vidas libres de violencia contra las mujeres”, en los cuales se seguirá trabajando a lo largo del 2021:

- *Integrar la perspectiva de género en las DOT, en otros instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.* Las Directrices de Ordenación del Territorio integran dentro del Capítulo de “Perspectiva de género” y de sus directrices la necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público y esto deberá trasladarse al resto de instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico.
- *Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género:* revisando la definición de víctima de violencia de género de esta normativa y ampliando su alcance tal y como establece el Convenio de Estambul.
- *Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda:* incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.

En relación a las actuaciones del “Plan contra la Brecha Salarial” señalar que el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda no forma parte de dicho Plan.

ESTRATEGIA PARA PALIAR LOS EFECTOS DE LA COVID-19.

Se aporta en este apartado una breve explicación de las medidas adoptadas en el ámbito de competencia del Departamento para paliar los efectos de la COVID-19.

En lo relativo a Vivienda, se han articulado medidas de apoyo público a las personas y familias mediante la exoneración del pago de las rentas de alquiler de los meses de abril, mayo y junio, de todos los parques públicos y privados de viviendas protegidas en alquiler, y su asunción y, en definitiva, pago sustitutivo, por el Departamento de Vivienda del Gobierno Vasco. También se aprobaron ayudas para el pago del alquiler a viviendas libres a las personas inquilinas en situación de vulnerabilidad económica generada por el coronavirus.

La crisis sanitaria va a ser un elemento decisivo e inesperado en el contexto de la redacción del nuevo Plan Director de Vivienda 2021-2023. La grave incidencia que está teniendo en la sociedad exige desde la administración pública una respuesta fuerte, consistente y unificada, y, políticas públicas que sean capaces de revertir las situaciones de vulnerabilidad que se están produciendo como consecuencia de las circunstancias sobrevenidas por la Covid-19. Todo ello, sin olvidar que nos brinda también un conjunto de oportunidades excepcionales para mejorar y salir mejor de lo que entramos a esta crisis.

Es por ello que el próximo Plan Director de Vivienda tendrá que materializar la estrategia en materia de vivienda para hacer frente a los retos que ya teníamos y a los nuevos a los que nos enfrentamos tras la pandemia.

Por otra parte, En el seno de la Autoridad del Transporte de Euskadi (ATE), compuesta por el Gobierno Vasco, las administraciones forales, los ayuntamientos de las tres capitales, la asociación de municipios vascos y los operadores de transporte, se han ido acordando una serie de actuaciones para hacer frente a la situación generada por la crisis del Covid-19. Las principales medidas tomadas para el transporte ferroviario y el transporte urbano e interurbano por carretera han sido las siguientes: Frecuencias máximas y disposición de la totalidad del material rodante operativo en la totalidad de líneas que mantienen un porcentaje de viajeros significativo; reducción de servicios en aquellas líneas que no mantienen un porcentaje de ocupación significativo, en función de las condiciones de las fases de confinamiento, desescalada y nueva normalidad; refuerzo de la limpieza en estaciones, marquesinas, material rodante y vehículos; disposición de hidrogeles en la totalidad de las estaciones de ferrocarril no tranviarias; instalación de mamparas de protección para conductores; refuerzo de seguridad en convoyes y estaciones; prohibición de fumar en las estaciones en superficie; instalación en la medida de lo posible de sistemas de apertura automática en el 100% de los convoyes; refuerzo en los servicios de mantenimiento de los equipos de renovación de aire; Preferencia de medios de pago diferentes a efectivo y recomendaciones para la gestión de la situación, medidas preventivas y medidas informativas (por carteles, redes sociales, etc.)

IX. DEPARTAMENTO DE SALUD

El *DECRETO 18/2020*,⁴¹ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 12 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para ello, cuenta el 40% del total del presupuesto.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Salud

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
SALUD	4.210.024.619
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	3.710.000
4111. Estructura y Apoyo de Salud	13.973.753
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	271.979.679
4113. Salud Pública	48.353.140
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	10.119.963
4115. Farmacia	530.960.838
4116. Adicciones	4.879.512
5414. Fondo de Innovación	4.100.000
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto Administrativo:</i>	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	3.321.947.734

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Osakidetza gestiona cerca del 31,5% del presupuesto analizado y del 79% del presupuesto del Departamento.

Todos los programas con pertinentes al género, y de relevancia alta, salvo los programas de Farmacia y Adicciones que se califican de relevancia media.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Departamento de Salud elaboró su estrategia para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres en la XI Legislatura, basándose en:

- Los compromisos del **Programa de Gobierno (XI Legislatura)**, tanto los relativos al Departamento de Salud como otros que dicho Departamento quiso hacer suyos. Se comprometió a fomentar la corresponsabilidad de las personas en el cuidado de la salud, a salvaguardar la equidad en la atención sanitaria, a impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible y, cómo no, a erradicar la violencia contra las mujeres.
- Tomó como referencia el **VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE**, así como los **compromisos del Programa de Gobierno** para elaborar su documento de **Prioridades del Departamento en materia de igualdad para la XI Legislatura**. En dicho documento, el Departamento de Salud se comprometió a cumplir los compromisos ya citados y además a incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de

⁴¹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

igualdad, a integrar la perspectiva de género en los presupuestos, a fortalecer la Unidad de Igualdad, a formar al personal en igualdad, a integrar el principio de igualdad en la normativa, a integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales, a promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades, a incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, a contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social y a aumentar el número de mujeres investigadoras.

- Al elaborar el **Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2018 – 2021) del Departamento de Salud**, se tuvo en cuenta todo lo ya expuesto junto con los siguientes objetivos estratégicos: Mejorar la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia; evitar las desigualdades en salud en razón del sexo; facilitar información fiable, clara y útil sobre medicamentos dirigida a las mujeres para promover su autocuidado; identificar necesidades sociosanitarias de personas pertenecientes a colectivos de intervención estratégica, desde la perspectiva de género; representar a las mujeres de una manera adecuada reconociendo su papel en la sociedad en todas las campañas y comunicaciones para favorecer su empoderamiento personal y colectivo; prevenir la conducta suicida recurrente, mediante una estrategia que incluye perspectiva de género; continuar la recogida de registros y encuestas de salud, la investigación y la elaboración de informes y guías de salud, desde la perspectiva de género; conocer las características diferenciadoras en mujeres y hombres, en relación a los problemas asociados a las drogas y al juego y fomentar la intervención destinada a mujeres con adicciones.

El Departamento de Salud, mediante la implicación de cada una de sus Direcciones ha incluido la totalidad de estos objetivos en sus Programas presupuestarios, con la intención de trabajarlos en 2021.

Según las directrices para la elaboración de los presupuestos 2021, se van a priorizar las actuaciones que reduzcan los desequilibrios materializados en forma de diversas brechas, entre ellas la de género. Todas nuestras actuaciones van en la línea de reducir los desequilibrios producidos por la brecha de género. Por otra parte, se tendrán especialmente en cuenta también las actuaciones relacionadas con el III Eje del VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE **“Vidas libres de violencia de género”**. En el punto 3 de este informe, se detallarán las acciones dirigidas a reducir los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, así como las dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres. Para el año 2021 se priorizarán de igual manera las actuaciones del **“Plan contra la brecha salarial”** que se prevean realizar en 2021.

Cuando se elaboró entre Lehendakaritza y Emakunde la “Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi”, el Departamento de Salud aceptó la premisa de que pese al notable avance alcanzado en las últimas décadas, las desigualdades entre hombres y mujeres siguen estando vigentes en nuestra sociedad y que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las más graves consecuencias de estas desigualdades y uno de los factores que, a su vez, reproduce y perpetúa la desigualdad de mujeres y hombres (en la CAE existe una brecha salarial del 24,4%).

En concreto, para el año 2021, el Departamento de Salud con el fin de lograr una salud sin desigualdades, más cercana y al servicio de las personas, mantendrá el esfuerzo tanto personal como económico para hacer frente a la **COVID-19** reforzando principalmente: el Sistema Vasco de Salud, la AP, la Salud Pública, la Atención Sociosanitaria y la innovación y la investigación sanitaria. Esta equidad y fortalecimiento del Sistema Sanitario de Euskadi tendrán su reflejo en este nuevo Presupuesto, favoreciendo, consolidando y mejorando las condiciones del Personal de Osakidetza. También estará respaldada en el presupuesto del 2021 la gestión e incorporación de nuevas vacunas para hacer frente a la COVID-19. Hace décadas que se conoce que mujeres y hombres que sufren una misma enfermedad pueden presentar síntomas distintos y pueden responder diferencialmente a los tratamientos. Ahora mismo, dada la situación de segunda ola, la prioridad del Departamento de Salud es salvar vidas, adecuando los tratamientos **a cada persona** independientemente de su sexo.

Por otra parte, merece la pena destacar la puesta en marcha del Observatorio de la Salud, como órgano de investigación, análisis y comunicación, que trabajará sobre los determinantes de salud y desigualdades de salud, con perspectiva de género.

Este Departamento considera el **euskera** y la **igualdad** como dos materias que contribuyen a mejorar la calidad del sistema sanitario público y la cohesión social.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Hasta el año 2020, no aparecían reflejadas en los Programas de cada Dirección, la totalidad de las actuaciones cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y las dirigidas a incorporar la perspectiva de género. En ese momento se hizo un gran esfuerzo por modificar los Programas presupuestarios e incluir dichas acciones. Por ello, son muy pocas las actuaciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género y a eliminar las desigualdades de género, que ya no quedan reflejadas. En esta ocasión, se han mantenido para el año 2021, así como la partida presupuestaria de 15.000 € para la Unidad Administrativa para la Igualdad.

A continuación se exponen las actuaciones extraídas de los Programas presupuestarios dirigidas a incorporar la perspectiva de género y a la eliminación de las desigualdades de género:

PROGRAMA 4111: Estructura y apoyo

- Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General. 2.000 €
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento. Asesorar y supervisar. 15.000 €
- Apoyar económicamente a la Unidad Administrativa para la Igualdad – Capítulo 1. 58.039€

PROGRAMA 4112: Financiación y contratación sanitaria

- Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Revisión y actualización anual del “Manual de evaluación 2020”, con desagregación por sexo cuando resulte precedente
- Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2020, con desagregación por sexo cuando resulte precedente.
- Adecuación de los procesos de contratación a la normativa vigente. Introducir criterios de igualdad retributiva de hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública. Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno
- Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, violencia de género y abusos sexuales en menores
- Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras, cuando sus madres no les pueden amamantar
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. Se conoce ya que 2 de cada 3 personas son mujeres.

PROGRAMA 4113: Salud Pública

- Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio . 12.500€
- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada. 10.000€
- Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano. 1.622.400.000€

PROGRAMA 4114: Investigación y planificación sanitaria

- Porcentaje mínimo de proyectos de I+D financiados a través de la convocatoria de ayudas del Departamento, liderados por mujeres Investigadoras Principales (IP). Se estima un 60% según datos de convocatorias anteriores. 2.734.800€
- Incorporación de la perspectiva de género en actividades y servicios (acciones formativas con objeto de dar a conocer indicadores de género para la realización de búsquedas con perspectiva de género en las bases de datos)
- Inclusión de una nueva línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2021
- Considerar la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto
- Tener en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación
- Considerar la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación (inclusión de límite de edad diferente para considerar “emergente” a un/a Investigador/a Principal)
- Diseño de la Encuesta de Salud 2023, en la que el género se tiene en cuenta sistemáticamente
- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género. 8.000€
- Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud (OSAGIN). 3.000€
- Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de Salud . 8.000€
- Gestionar el registro de IVEs y publicación del informe anual 2020
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM)
- Estudio de las necesidades de especialistas en la CAPV. Contratación del estudio estimativo de la oferta y la demanda de especialistas sanitarios/as en la CAPV . 60.000€
- Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para su constitución o funcionamiento y organización de actividades formativas. 79.409€
- Concesión de ayudas y becas individuales a la formación de profesionales del ámbito sanitario de la CAPV. 131.008€

PROGRAMA 4115: Farmacia

- Inclusión de un nuevo modelo de absorbentes para paliar desigualdades por motivo de género. La Dirección de Farmacia ha incluido un nuevo lote de absorbentes de incontinencia urinaria de talla extra-pequeña desde el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas. 1.920€
- Elaboración de al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigida a la ciudadanía (ficha i-botika) relativa a temas de salud femenina. 290€

PROGRAMA 4116: Adicciones

- Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos, de acuerdo con los objetivos del VIII Plan de adicciones. (Las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos). 77.646,20€
- Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones. 25.000€
- Formación y capacitación de profesionales que intervienen en el ámbito de las adicciones, mediante intervenciones formativas y de intercambio y trasvase de información. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones. 5.000€

A continuación, se presenta una síntesis de las actuaciones que se prevén realizar dentro del II eje de intervención del VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE **“Vidas libres de violencia”**:

- Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, violencia de género y abusos sexuales en menores;

- Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada (10.000 €). En ocasiones, al realizarse conjuntamente con Osakidetza, es Osakidetza quien se ha hecho cargo de los gastos derivados de esta actuación.

Se presenta ahora una actuación del **“Plan contra la Brecha Salarial”**, que el Departamento de Salud prevé realizar en 2020:

- Adecuación de los procesos de contratación a la normativa vigente. Introducir criterios de igualdad retributiva de hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública. Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno.

Merece la pena destacar las **acciones más novedosas**, que muestran la mayor implicación del Departamento de Salud en la eliminación de las desigualdades de género. Durante 2019 se hizo un gran esfuerzo por proponer acciones novedosas para el año 2020. En esta ocasión, y para 2021, se han mantenido dichas acciones novedosas sin proponer otras nuevas.

La Dirección de Investigación e Innovación sanitarias continuará incluyendo una nueva línea de investigación en torno a salud y género en su convocatoria de ayudas en 2021. Considerará la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto. Además, considerará la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación, lo que supone una desventaja para ellas.

En las investigaciones que lleven a cabo, tendrán en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación. Hasta hace poco, los resultados obtenidos se consideraban neutros, a pesar de que las mujeres participaban en los ensayos en menor medida.

La misma Dirección impartirá acciones formativas con objeto de dar a conocer indicadores de género para la realización de búsquedas con perspectiva de género en las bases de datos.

La Dirección de Farmacia dirigía sus actuaciones a la población en general. Desde 2020, ha incluido un nuevo lote de Absorbentes de Incontinencia Urinaria (AIU) de talla extra-pequeña en los centros socio-sanitarios. El motivo es que había un grupo de población, mujeres en su mayoría, cuyas necesidades no se cubrían con los absorbentes existentes.

(VER INFORME DE OSAKIDETZA EN ADJUNTO)

X. DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

El DECRETO 18/2020,⁴² de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 13 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus competencias recibe el 3,8% del presupuesto general de la CAE.

En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

Tabla 22. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	401.709.253
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	29.298.000
1411. Administración de Justicia	149.277.834
1412. Justicia	41.050.713
3111. Estructura y Apoyo de Igualdad, Just. y Pol. Soc.	5.161.564
3122. Inmigración	8.054.553
3123. Servicios Sociales	65.639.624
3124. Política Familiar y Comunitaria	77.498.784
3222. Juventud	8.808.736
4621. Víctimas y Derechos Humanos	7.420.445
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	7.406.000
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	46.000
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	7.360.000
GOGORA - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.093.000
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	2.093.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta, salvo los programas de Víctimas y Derechos Humanos y Gogora que los han calificado de relevancia media. Es decir, pueden incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas.

Emakunde⁴³ es el organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAE. Sus dos grandes campos de actuación son:

- con las administraciones públicas, consolidando las estructuras a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la puesta en práctica de las medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, y,

⁴² <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴³ Organismo Autónomo creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero. Más información sobre Emakunde en el link: <http://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

- con la sociedad en general, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la igualdad en las empresas, la prevención contra la violencia hacia las mujeres, ofreciendo asesoramiento y defensa en casos de discriminación y sensibilizando a la sociedad a favor de la igualdad.

Por lo tanto, este programa es la piedra angular de las políticas de igualdad del Gobierno Vasco.

La función primordial de Gogora es preservar y transmitir una memoria crítica con fines divulgativos y pedagógicos. Para ello, promueve la cooperación y la colaboración con otras instituciones y organizaciones sociales que trabajen en el ámbito de la memoria y la promoción de los derechos humanos y con el ámbito educativo, garantizando el cauce de máxima relación con la sociedad.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura establece entre sus retos del País *“situar a Euskadi entre los seis países europeos con mayor índice en igualdad de género”*. Por otro lado, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura. El extinto Departamento de Empleo y Políticas Sociales aprobó su Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 15 de abril del 2019, plan alineado con el Programa de Gobierno que responde al mandato establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. El Departamento de Trabajo y Justicia y Lehendakaritza asimismo, aprobaron sus propios Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres, planes alienados entre sí, así como con el Programa de Gobierno. El recién creado Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales asume, por lo tanto, los compromisos con la igualdad de los ámbitos que le competen como consecuencia de la reorganización del nuevo Gobierno.

En este sentido, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales trabajará para que esta legislatura sea la legislatura de la igualdad, promoviendo políticas que tengan en cuenta todas las circunstancias que afectan a las mujeres, es decir, que tengan en cuenta la interseccionalidad. Para hacer realidad nuevos avances en el camino hacia la igualdad, el Departamento se comprometerá a reforzar la transversalidad de las políticas públicas en todos los Departamentos del Gobierno Vasco. Impulso de la transversalidad en las propias áreas del departamento, pero también impulso de la transversalidad en las políticas de igualdad del resto de Departamentos. Promoverá, por lo tanto, un trabajo colaborativo y multisectorial para que la igualdad esté presente en todas las políticas públicas.

Consecuentes con ese objetivo, desde el Departamento se propiciará un **Pacto de País a favor de la igualdad y de una vida libre de violencia contra las mujeres** y en ese sentido, se prevé la aprobación de la Ley Vasca de igualdad entre Mujeres y Hombres. Avances legislativos que irán acompañados con un incremento presupuestario del 30% en los medios que el Gobierno Vasco, desde sus distintos departamentos, destina a la prevención y atención de las víctimas de violencia machista, con el objetivo, para el término de la legislatura, de llegar a destinar 30 millones anuales a la prevención y atención a las mujeres víctimas.

La **modificación de la Ley** viene motivada por la necesidad de reforzar las políticas de igualdad y el trabajo para la erradicación de la violencia machista contra las mujeres. La estrategia y el reto será adaptarnos a las nuevas necesidades y retos derivados del nuevo contexto social. Asimismo, se pretende alinear nuestra estrategia con los avances contemplados en el Convenio de Estambul, la Agenda 2030 de Naciones Unidas o el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Uno de los grandes retos de la ley es garantizar una visión sobre la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, el Departamento actualizará, con la coordinación de Emakunde, el **Acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista** y para garantizar una atención prioritaria,

integral, gratuita y de calidad de las víctimas y de sus hijos e hijas. Se avanzará en el sistema de ventanilla única mediante la gestión integrada en la atención a casos de mujeres víctimas, sin generar otra ventanilla más, sino que se pretende lograr acompañar, desde la primera puerta de entrada, al sistema de protección elegida por las mujeres víctimas en itinerarios personalizados que propicien el empoderamiento y eviten las re-victimizaciones. Dicha modificación también permitirá el reconocimiento al derecho de reparación de las víctimas y plantea la obligación de adoptar medidas para garantizar a todas las víctimas y supervivientes el reconocimiento de la verdad, la garantía de no repetición de los hechos violentos y de recuperación.

Por otro lado, se trabajará de manera especial en el cambio de valores entre las generaciones más jóvenes, desde la **coeducación**. En colaboración con el Departamento de Educación y Emakunde el objetivo es triplicar, al menos, el número de centros educativos que elaboren su plan de coeducación.

Para hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad, se trabajará con las empresas y contra la **brecha salarial**, en el marco del Plan contra la brecha salarial impulsado por Lehendakaritza. Se trabajará de manera integral para reducir la brecha salarial impulsando medidas para reducir la feminización de la pobreza.

Con el objetivo de tener un mejor conocimiento de las realidades sociales y poder adoptar las medidas más ajustadas a las necesidades sociales, se pondrá en marcha un **Observatorio de igualdad de mujeres y hombres y violencia contra las mujeres**.

Finalmente, con el objetivo de poner los cuidados en el centro de las políticas para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable, se impulsará un **Pacto Social de los cuidados**.

El impacto que ha tenido la COVID-19 ha sido diferente en mujeres y hombres. Medidas con perspectiva de género deberán evitar que esta crisis genere retrocesos, por lo que todas las políticas públicas se tendrán que reorientar para dar respuesta a nuevas prioridades socio-sanitarias marcadas por la pandemia. Se seguirá intensificando la incorporación de la perspectiva de género en las medidas que se adopten en relación a la crisis generada por la pandemia para que sean realmente efectivas con el fin de no dejar a nadie atrás.

Además de la estrategia en materia de igualdad del Departamento, los distintos ámbitos que componen nuestro Departamento desarrollarán actuaciones que promuevan la reducción de las desigualdades de género y promuevan la igualdad de mujeres y hombres. Desde la Viceconsejería de Derechos Humanos, memoria y cooperación se abordará la lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la convivencia, con la intención de avanzar hacia una sociedad vasca reconciliada y en paz y este objetivo no se entiende sin tener en cuenta los derechos y los aportes de las mujeres. Desde la Viceconsejería de Justicia, se pretende contribuir a la humanización de la justicia y la resolución de los conflictos sociales, poniendo especial énfasis en la accesibilidad de los colectivos más vulnerables, entre ellos, las mujeres víctimas de violencia. Desde la Viceconsejería de Políticas Sociales, se priorizará el trabajo para fortalecer el Sistema Vasco de Servicios Sociales como un sistema de responsabilidad pública y mixto, con prevalencia en la gestión pública directa y a través de la iniciativa social. Finalmente, desde la Dirección de Juventud, se tratará de desarrollar una política integral de juventud que se plasmará en la aprobación de la Ley de Juventud y cuya finalidad es la consolidación, e incluso intensificación, de las políticas de juventud, al incorporar ese objetivo al conjunto de las políticas públicas.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En cuanto a **actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad**, en lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales establece como objetivos prioritarios: el incremento del presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad; el fortalecimiento de la unidad administrativa para la igualdad; la formación al personal del Departamento; y, la incorporación de la perspectiva de género en leyes, estrategias y planes sectoriales, así como transversales. Para dar cumplimiento a estos objetivos, desarrollará durante 2021 las siguientes actuaciones:

- Doblar el **presupuesto** de la unidad de igualdad que pasará a ser de 30.000 euros.

- Completar el diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad y diseñar el plan formativo del Departamento, con el objetivo de integrar las necesidades del nuevo personal, tanto técnico como político, que integra el Departamento en base a la nueva estructura de Gobierno.
- Avanzar en el diagnóstico para la posterior elaboración del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia.
- Incorporar la perspectiva de género en el Plan Estratégico de Servicios Sociales 2021-2024, el Plan Estratégico de Convivencia y Derechos Humanos 2021-2024, el V Plan de Justicia Juvenil 2020-2024, el Plan de Justicia Digital, el Plan de impulso y consolidación de medios alternativos de resolución de conflictos, la Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social de Euskadi, la Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo, la Estrategia Vasca con el pueblo gitano, el V Plan de Actuación en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración, la Estrategia sociosanitaria de apoyo a las familias cuidadoras, la Estrategia frente a la violencia contra menores, la evaluación de impacto de la Estrategia Vasca en materia de juventud y la elaboración de la nueva “Estrategia vasca de Emancipación juvenil 2030”, la evaluación del IV Plan Joven y el avance en la elaboración del V Plan Joven del Gobierno Vasco.
- El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya viene realizando de manera continuada, tales como: integrar el principio de igualdad en la normativa e integrar la perspectiva de género en los presupuestos. Como novedad para el 2021 se destaca la inclusión en el Parlamento Vasco del proyecto de Ley de Cooperación para el Desarrollo, Ley de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi, Ley de Derechos de la infancia y la adolescencia, Ley de Lugares, centros de culto y diversidad religiosa y la modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales. Asimismo, se prevé la aprobación de la Ley Vasca de Juventud y de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En lo que respecta a los **ejes de intervención en materia de igualdad**, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales establece objetivos prioritarios para los ámbitos sectoriales en los que interviene. El Departamento, desarrollará durante el 2021, las siguientes actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad:

- Coordinación y dinamización de los trabajos desarrollados por el Consejo (Comisión de Mujeres Gitanas).
- Introducir módulos específicos sobre igualdad de mujeres y hombres en los soportes desarrollados en el marco del Plan Estratégico de Servicios Sociales.

El Departamento desarrolla otras actuaciones cuyo objetivo es la promoción de la igualdad, más allá de las aquí señaladas, pero se ha considerado más adecuado clasificarlas en los siguientes apartados.

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir **“Vidas libres de violencia contra las mujeres”**, el Departamento desarrollará durante el 2021:

- **Sensibilización de la juventud para prevenir la violencia contra las mujeres:** además de las actuaciones que la Dirección de Juventud ya viene realizando a través del Observatorio Vasco de Juventud, se desarrollarán actividades formativas sobre prevención de la violencia sexista dirigidas a personal que trabaja en el ámbito de la juventud y se elaborarán y publicarán guías de lectura sobre prevención de la violencia machista y diversidad sexual.
- Se seguirá gestionando y coordinando el **SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia)**, las **ayudas económicas a mujeres víctimas y la gestión integrada para la atención**. Asimismo, se seguirá participando en acciones de coordinación y cooperación institucional y en posibilitar una mayor calidad en la atención. Por otro lado, se continuará concediendo subvenciones a entidades del tercer sector de actividades de intervención social con mujeres. La novedad en esta materia es la **Herramienta de Valoración de la Violencia Machista contra las mujeres** que se diseñará durante el 2021. Esta herramienta, fue solicitada desde el Grupo Técnico para el seguimiento del II Acuerdo y más concretamente por las tres

Diputaciones, con el objetivo de tener una herramienta con la cual poder elaborar un diagnóstico social que oriente a identificar las situaciones de violencia machista que coloca a las mujeres que la sufren en una situación de desprotección social; al objeto de que estas mujeres reciban los apoyos que requieran y que será de aplicación por parte de las y los profesionales de los servicios sociales de la Comunidad Autónoma Vasca. El presupuesto correspondiente a dichos servicios será el siguiente:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI): 416.160 €
 - Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: 1.300.000 €
 - Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género: acciones de asesoramiento a trabajadoras y trabajadores sociales en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género; y, acciones de coordinación con las y los trabajadores sociales y con los departamentos del Gobierno Vasco que participan en la atención a mujeres víctimas de violencia de género: sin presupuesto específico, tareas del personal asignado al área de violencia de género de la Dirección de Servicios Sociales y de la Dirección de Justicia.
 - Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: participación tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional, el Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.
 - En el marco de las subvenciones a entidades del tercer sector, proyectos que tengan como objeto principal la intervención social con mujeres víctimas de violencia: 75.576 € (Estimación obtenida sobre el dato económico de gasto en 2020).
- Se incrementará en un 20% el presupuesto destinado a **asistencia jurídica inmediata** para las víctimas de los delitos sobre la mujer, que pasará de los poco más de un millón de euros de 2018 a unos 2 millones para 2021. Además, se ha negociado, durante este año, un nuevo convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía que conlleva el aumento del número de personas letradas en todos los partidos judiciales garantizando, así, tanto la asistencia jurídica gratuita, presencial e inmediata, a víctimas de violencia de género, doméstica o contra la libertad sexual; como la formación en materia de violencia de género e igualdad de mujeres y hombres destinada al personal funcionario de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y personal de otros juzgados donde se realizan guardias (Juzgados de Instrucción), a letrados y letradas y a procuradores y procuradoras que trabajen en turno de oficio de violencia de género.
 - Se readecuarán todos los **servicios de apoyo** a la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.
 - Se garantizará una **dotación suficiente de personal y material en los juzgados** para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión, incidiendo especialmente la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, la adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios, y el refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas.
 - Por otra parte, se dotará de una nueva aplicación informática para la gestión de datos y realización de estadísticas e informes al **Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM)**, que es el punto de coordinación que recibe las órdenes de protección y vehiculiza las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático durante 24 horas al día, 365 días.
 - De cara a incrementar la adecuación de las repuestas y los recursos a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión, se implementará un **proyecto piloto de acompañamiento integral de víctimas de**

violencia de género a actuaciones judiciales y se redimensionará presupuestariamente el Servicio Vasco de Gestión de Penas, aumentando específicamente los recursos destinados al **Programa Gakoa**.

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir **“Reducir la brecha salarial”**, el Departamento desarrollará durante el 2021:

- Programa de ayudas a PYMES para diagnóstico e implantación de medidas para reducir la brecha salarial: 70.000 €
- Acreditación y certificación empresarial conciliación corresponsable: estudio sobre experiencias en acreditación y certificación y sobre la efectividad de las medidas de conciliación en empresas: 50.000 €
- Línea subvenciones específicas para la elaboración de estudios y apoyo a la implantación de programas de conciliación corresponsable en PYMES: 75.000 €
- Estrategia de cuidados en el entorno familiar: durante 2021 se va a publicar e impulsar la estrategia que se ha elaborado durante el 2020 y que ha tenido un presupuesto de 15.000 €

En el marco del programa de Conciliación Corresponsable se continuará ofreciendo, a través de la web **Kontzilia**, el servicio de resolución de consultas, la oferta de herramientas dirigidas a favorecer la implementación de medidas de conciliación, una Newsletter bimensual y proyectos de investigación en la materia, así como el acompañamiento de la Comunidad de empresas Kontzilia, de cara a potenciar la conciliación corresponsable, tanto en el colectivo empresarial, como en la ciudadanía. Asimismo, se tramitará una Orden subvencional por la que se concederán ayudas a empresas interesadas en iniciar planes de conciliación, para cofinanciar la contratación de los servicios de una asistencia que les ayude a realizar un diagnóstico y posterior **Plan de conciliación**, siempre teniendo en cuenta la necesidad de promover la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Finalmente, se prevé lanzar una **campaña de sensibilización** social en torno al 19 de marzo que recuerde a hombres y mujeres que las tareas de cuidados y crianza son responsabilidad de todos y todas, y que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son una oportunidad de disfrute y de reparto de los cuidados abierta a todas las personas trabajadoras.

En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones** relevantes del Departamento, durante el 2021 desarrollará:

- Impulsar la **política transversal de juventud**: Coordinación interdepartamental en materia de juventud, impulso de la red de equipamientos juveniles, apoyo a la emancipación juvenil y al Observatorio Vasco de la Juventud: 1.852.500,00.-euros.
- **Promover la condición juvenil a través de programas y servicios específicos**: impulso del portal joven GAZTEAUKERA con la ampliación y mejora de sus contenidos; impulso del servicio de emancipación joven GazteBizHitza con la ampliación y mejora de los contenidos del portal GazteBizHitza; Impulsar Gazte kudeaketa/Ventanilla única; Organización del programa Campos de Voluntariado Juvenil; Organización del programa Juventud Vasca Cooperante; impulso de la Red de Albergues de Euskadi; fomentar y ampliar la Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi; y, la puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo juvenil: 4.948.000,00.-euros.
- **Promover la participación juvenil**: promoción del asociacionismo juvenil y apoyo al funcionamiento y actividades de asociaciones en el ámbito de la CAE; potenciación de la formación de personal dinamizador sociocultural y del voluntariado a través de las escuelas oficialmente reconocidas; fomento de la movilidad juvenil; gestión del programa europeo “Erasmus+/ Juventud” y “Cuerpo Europeo de Solidaridad”, y, impulso de las redes sociales dentro del portal Gazteaukera como medio de participación juvenil: 1.030.000,00.- euros.
- **Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación**: durante el 2021, con el objetivo de fortalecer la Red, se seguirá implementando su plan de trabajo que contempla: la atención y asesoramiento en procesos ligados a delitos de odio y discriminación, así como el diseño de materiales de divulgación y de campañas de sensibilización: 100.000,00.- euros.

- Continuar con el Servicio **BERDINDU**, de orientación y asesoramiento a personas LGTBI, su entorno y familias y desarrollar medidas para evitar y combatir actitudes discriminatorias contra las personas LGTBI (estudios conocimiento de la realidad, actuaciones de sensibilización, etc.): 366.704,10.-euros y 120.000,00.-euros, respectivamente.
- Aprobar la modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales y seguir con la expedición de documentación administrativa a **personas transexuales**.
- **Subvención a entidades del tercer sector** de actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades, orientadas a la promoción y protección de la autonomía personal e integración comunitaria de todas las personas. Actualmente existen 3 líneas subvencionales:
 - o Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades: 3.743.480,00.- euros.
 - o Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: 599.000,00.- euros.
 - o Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: 450.000,00.- euros.

Mediante estas líneas de subvenciones se han financiado proyectos de intervención asociativa con asociaciones de mujeres gitanas, con mujeres en situación de exclusión social, proyectos en el ámbito de la prostitución, proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales, proyectos sobre temas varios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, entre otros.
- **Ayudas de emergencia social** de la Ley 18/2008 para la garantía de ingresos y para la inclusión social, y de lo establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Ambas actuaciones suman una dotación de 43.500.000,00.-euros.
- **Servicio de Teleasistencia**, que se ampliará a todas las personas mayores de 80 años y que cuenta con un importe para el ejercicio 2021 que suma 10.215.342,00.-euros.
- **Desarrollo del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias:** en lo que respecta a las ayudas a la conciliación que recoge el Plan, en estos momentos se está tramitando una Orden que tiene como objeto la regulación de las **Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas entre 3 y 14 años** durante el curso escolar 2021-2021, en el marco del Plan de Protección Civil de Euskadi, Larraialdiei Aurre Egiteko Bidea –LABI- activado por el Gobierno Vasco el 14 de agosto de 2020 para hacer frente a la situación de alerta epidemiológica generada por la propagación del COVID-19. Los objetivos que persigue son, por un lado, que las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales y, por otro, la protección y el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados realizado fuera y dentro de los hogares. La dotación conjunta para actuaciones en conciliación de la vida laboral y familiar que comprende las distintas líneas de ayudas a la conciliación asciende a un importe de: 39.388.050,00.-euros.
- Asimismo, el **Observatorio de Familia** tiene previsto llevar a cabo varios **estudios** dirigidos a conocer las necesidades de las familias desde diferentes ámbitos (el planteamiento de tener hijos/as, los servicios de conciliación, las necesidades...). Por otro lado, el Observatorio de Infancia y Adolescencia, va impulsar la elaboración de una **Estrategia integral contra la violencia contra la infancia y la adolescencia** de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Continuar con la asistencia técnica de **BILTZEN**, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural: 1.109.838,00.-euros.
- Subvención para la gestión del **centro de acogida temporal ampliada y experimental a personas migrantes** en Euskadi (Olakueta Etxea, Berriz): 300.000.- euros

La misión de Emakunde es diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad y sensibilizar a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política social, cultural y económica de la Comunidad Autónoma Vasca.

Para ello, **Emakunde trabaja en dos líneas de actuación estratégicas y complementarias:**

- **por un lado, el trabajo con las instituciones públicas, principalmente con Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos**, consolidando las estructuras y los recursos a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la puesta en práctica de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas,
- **y por otro, el trabajo con la sociedad en general**, impulsando el empoderamiento de las mujeres, la implicación de los hombres, la sensibilización de la ciudadanía y de los agentes clave a favor de la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres. Este trabajo se articula a través, sobre todo, de los agentes sociales que se consideran claves para el cambio, como son, **las asociaciones de mujeres y colectivos feministas, los agentes educativos, las empresas y organizaciones, así como los medios de comunicación y agencias de publicidad.**

El despliegue de ambas estrategias se materializará en 2021 a través, de programas que permitirán afrontar los retos de carácter prioritario para 2021 (que se detallan a continuación), así como, dar continuidad y consolidar las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad por este Instituto (que se detallan en el apartado tercero):

- **IMPULSAR EL PROCESO PARA QUE LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE LA COVID-19 NO INCREMENTE Y PROMUEVA MÁS DESIGUALDADES DISCRIMINATORIAS DE GÉNERO:** Emakunde llevará a cabo la coordinación y seguimiento de la estrategia para transversalizar la perspectiva de género en el análisis y la respuesta del Gobierno Vasco a la situación excepcional generada por la Covid-19, de acuerdo con la Agenda Euskadi Basque Country 2030 de Desarrollo Sostenible y, realizará la evaluación y seguimiento del impacto de la situación generada por la Covid-19 para las políticas de igualdad de la CAE, identificando riesgos y nuevas necesidades de intervención. Igualmente intensificará la coordinación interinstitucional para dar una respuesta adecuada a la violencia machista contra las mujeres ante la situación generada en este contexto y mantendrá la información actualizada sobre los servicios y recursos institucionales disponibles en materia de violencia machista contra las mujeres generada en esta situación especial.
- **CONTRIBUIR A ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI:** Emakunde coordinará, junto con Lehendakaritza y otros Departamentos del Gobierno Vasco, la implementación de la Estrategia y del Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi, impulsando medidas desde la Mesa Interdepartamental contra la Brecha Salarial y desde la Mesa de Diálogo Social, así como, gestionará una campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar y reducir la brecha salarial.
- **REFORZAR Y CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Considerando los estándares internacionales de calidad del Programa conjunto global de las Naciones Unidas y la futura y previsible aprobación por parte del Parlamento Vasco del Proyecto de ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, se continuará en el trabajo conjunto de la mejora de la prevención, así como de la prestación, coordinación y evaluación de los servicios de atención regulados para víctimas de la violencia contra las mujeres.
- **LIDERAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE:** Mediante el refuerzo y apoyo a las estructuras para la igualdad, el apoyo a los procesos de capacitación en igualdad de todo el personal de la Administración, avanzando en la consolidación de la estrategia para la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de trabajo de la Administración, y el liderazgo espacios institucionales de coordinación para la igualdad, apoyando e incrementando la

cooperación estatal e internacional, en el marco de la estrategia de internacionalización de Emakunde. La aprobación de la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y hombres será un elemento fundamental para el avance de las políticas de igualdad.

- **PROPICIAR EL CAMBIO DE VALORES Y EL EMPODERAMIENTO DE MUJERES Y NIÑAS:** Emakunde seguirá trabajando de modo estrecho con diferentes agentes clave-del tejido económico, del tejido asociativo de mujeres y feminista, de la comunidad educativa, y del ámbito comunicacional de los medios como de las agencias de publicidad- para promover el cambio social **a través de estructuras y redes de trabajo, así como de procesos y herramientas sensibilizadoras y formativas para la generación de conocimiento-, así como con apoyo económico.**

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se describen los objetivos generales del programa de Emakunde y el presupuesto asignado en 2021 para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el Plan contra la Brecha Salarial y la estrategia de intervención ante la Covid-19. El resto de las actuaciones que componen estos objetivos globales se especifican en el formulario P21-Gen del programa presupuestario de Emakunde, anexo a este documento.

- **Promover la aplicación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres e impulsar la planificación, el fortalecimiento de las estructuras y la mejora de la Gobernanza para la igualdad.** Para cumplir este objetivo, Emakunde tiene previsto un presupuesto de **748.600 €** que permitirá desarrollar el trabajo de impulso de la igualdad con los departamentos, diputaciones forales y ayuntamientos de la CAE a través del asesoramiento técnico y jurídico, la emisión de informes, la realización de estudios e investigaciones y otros materiales de ayuda que contribuyan a un mejor conocimiento de la realidad y a la mejora de las políticas de igualdad, la concesión de ayudas económicas y la formación especializada.
- **Evaluar las políticas públicas de igualdad en la CAE.** Este objetivo cuenta con un presupuesto de **203.193€**, y contempla actuaciones de evaluación relacionadas con el cumplimiento de la Ley para la Igualdad y el desarrollo del plan para la igualdad por parte de los poderes públicos, así como con el seguimiento de la actuación, el despliegue de recursos y el alcance y la eficacia de los servicios dirigidos a víctimas de violencia contra las mujeres, y la realización de un análisis previo para un futuro Observatorio de la Igualdad y contra la violencia machista.
- **Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE.** Este objetivo cuenta con un presupuesto para el 2021 de **286.500€** que posibilitarán liderar la coordinación en la CAE de los diversos órganos de dirección, impulso, asesoramiento y participación social, además de posibilitar las relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al Instituto del ámbito estatal, europeo e internacional.
- **Realizar las actuaciones y colaborar con los poderes públicos vascos para el desarrollo del objetivo de igualdad en las políticas públicas.** Para llevar a cabo este objetivo se tiene previsto un presupuesto de **3.144.200€**.

Este objetivo incluye, a su vez, varios objetivos más específicos con sus respectivas actuaciones:

- La relativa al empoderamiento de las mujeres, con 525.200€ de presupuesto con los que se desarrollaran los programas de apoyo económico, asesoramiento, capacitación y comunicación dirigidos al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres. Asimismo, se ofrecerá asesoramiento ante situaciones de discriminación por razón de sexo y quejas por sexismo en la publicidad y la comunicación.
- La relativa a la transformación económica y social, con un presupuesto de 1.935.200€ que además de las actuaciones enmarcadas en el plan de brecha salarial que se detallan a continuación, posibilitarán el impulso de la igualdad en los centros escolares, las empresas y medios de comunicación, así como la realización de campañas y actos de sensibilización social.

Como hemos señalado al inicio, para el 2021, en línea con la anterior legislatura, se da continuidad y se consolida como línea de trabajo de carácter prioritario la **eliminación de la Brecha Salarial**.

Respecto a este punto, señalar que Emakunde participa del compromiso 94 de promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial recogido de manera explícita en el Programa de Gobierno de la XII Legislatura.

El programa de Emakunde prevé una serie de actuaciones dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial y, que buscan el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las economías y la organización social.

Estas actuaciones, que están repartidas entre los 4 objetivos generales arriba mencionados, tienen un presupuesto adjudicado para el 2021 que asciende a **545.000€**, los cuales 145.000€ son fondos derivados de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial. Señalamos a continuación las actuaciones que se prevén llevar a cabo para contribuir a eliminar la brecha salarial:

El impulso de medidas para abordar la brecha salarial desde la Mesa Interdepartamental contra la Brecha Salarial y desde la Mesa de Diálogo Social

La coordinación, junto con Lehendakaritza y otros Departamentos del Gobierno Vasco, de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi

La gestión de la línea subvencional a empresas y entidades privadas para el desarrollo de políticas de igualdad.

El desarrollo de programas como Gizonduz y Nahiko que promuevan la igualdad.

La Gestión de una campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial.

Participación en la Coalición Internacional para la igualdad salarial-EPIC

- La relativa a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El refuerzo y la consolidación de **la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres** concentra buena parte del trabajo y de los recursos de Emakunde, contando para ello con un presupuesto para el 2021 de 800.000€. Entre las actuaciones que se van a llevar a cabo están:

La alineación de la actuación de la CAE en materia de violencia contra las mujeres con la Ley de Igualdad, la Estrategia Euskadi Basque Country, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el Convenio Estambul y el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

La actualización del II Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE

La contribución a reducir la violencia estructural y cultural a través de la sensibilización y prevención gestionando el programa Beldur Barik y la convocatoria de subvenciones a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres.

La promoción de la información, investigación y formación en violencia machista contra las mujeres gestionando las ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto o a través de la gestión del programa de formación en materia de igualdad, detección precoz y atención contra las mujeres-JABETUZ.

Liderando y apoyando la coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres, coordinando la Mesa contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual; participando y apoyando en la organización de las actividades a desarrollar en la Comisión de violencia, en el marco de Berdinsarea.

- Por último, Emakunde tiene como objetivo, de carácter prioritario para 2021, impulsar el proceso para que la intervención institucional ante la **COVID-19** no incremente y promueva más desigualdades discriminatorias de género. Las actuaciones que el Instituto prevé llevar a cabo tienen un presupuesto adjudicado de 40.000€.

A continuación, recogemos las acciones contra la Covid-19 que se tienen previstas llevar a cabo por el Instituto:

Coordinación y seguimiento de la estrategia para transversalizar la perspectiva de género en el análisis y la respuesta del Gobierno Vasco a la situación excepcional generada por la Covid-19, de acuerdo con la Agenda Euskadi Basque Country 2030 de Desarrollo Sostenible.

Evaluación y seguimiento del impacto de la situación generada por la Covid-19 para las políticas de igualdad de la CAE, identificando riesgos y nuevas necesidades de intervención.

Generación y difusión de conocimiento sobre el impacto de género de las medidas desplegadas para dar respuesta a la Covid-19 (recomendaciones, folletos, encuentros online, artículos especializados, etc.).

Intensificación de la coordinación interinstitucional para dar una respuesta adecuada a la violencia machista contra las mujeres ante la situación generada por la Covid-19.

Información actualizada y permanente sobre los servicios y recursos institucionales disponibles en materia de violencia machista contra las mujeres ante la situación generada por la Covid-19.

GOGORA

- Consejo de Dirección

En cumplimiento del punto 3 del artículo 7 del Decreto 204/2015, de 3 de noviembre, de Estatutos del Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos el Consejo de Dirección de Gogora está compuesto de forma paritaria, por un número igual de mujeres y hombres. Por otra parte, atendiendo a la transversalidad de las políticas públicas de género, la directora general de Emakunde es una de las personas designadas como miembro del Consejo.

- Subvenciones

La normativa para la igualdad entre mujeres y hombres recoge la obligatoriedad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En cumplimiento de esa normativa, las tres convocatorias de subvenciones anuales que convoca Gogora se incluye como requisito incluir el tratamiento de la perspectiva de género en la memoria del proyecto a subvencionar.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En el ámbito de la memoria histórica y el movimiento asociativo memorialista, prevalece la mirada androcéntrica, y, por ello, los hombres son visibilizados como los actores principales de los hechos que se conmemoran, y también de las víctimas que se recuerdan. Las asociaciones y organizaciones memorialistas están integradas en su gran mayoría por hombres y, en general, carecen de formación para realizar investigaciones dejando de lado la mirada androcéntrica imperante.

Gogora constata este hecho y trabaja para recuperar una memoria que integre la perspectiva de género. De esta forma se promueve el conocimiento y reconocimiento de las mujeres víctimas, así como, de las luchas lideradas por mujeres, y se las identifique como sujetos políticos, activos en la lucha por los valores democráticos.

- *Actuaciones cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de igualdad y aquellas dirigidas a incorporar la perspectiva de género:*

En este sentido, resulta clave que nos encontremos en la fase de culminación de la primera fase del Informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, en el que se abordan las “Víctimas mortales durante la Guerra Civil y el primer franquismo (1936-1945)” y la puesta a disposición pública de la investigación a través de una base de datos. Se trata de una herramienta que arroja luz sobre las cifras de víctimas, desagregadas por

sexos, y también del tipo de vulneración de derechos humanos de la que han sido objeto, visibilizando así, la presencia de las mujeres durante el periodo de guerra y postguerra.

- *Actuaciones divulgativas*

En línea con las actuaciones de ejercicios anteriores, Gogora organiza jornadas y conferencias en las que incluye la perspectiva de género en una doble vertiente:

- Recuperación de la memoria democrática de las mujeres.
- Mujeres como voces especializadas y expertas en la materia.

- *Programa de subvenciones*

- Ayudas para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica desarrollados por asociaciones o fundaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 112.500 euros.
- Subvenciones para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica, desarrollados por municipios y demás entidades locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 137.500 euros.
- Subvenciones para la publicación de libros y realización de documentales de recuperación de la memoria democrática. 75.000 euros.

XI. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

El DECRETO 18/2020,⁴⁴ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 14 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para el cumplimiento de sus funciones con el 2,8% del presupuesto general de la CAE. Prácticamente la totalidad se analiza en este informe tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 23. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Cultura y Política Lingüística

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	296.109.505
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	3.100.000
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.682.445
4512. Deportes	8.356.717
4513. Promoción de la Cultura	20.830.113
4514. Patrimonio Histórico Artístico	23.676.230
4711. Política Lingüística	21.769.095
5414. Fondo de Innovación	1.100.000
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeskald. A.	50.910.000
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	46.000
4713. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	50.864.000
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto Administrativo:</i>	
EITB - Euskal Irrati Telebista	162.684.905

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

El 55% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista.

El presupuesto total es pertinente al género, todos de relevancia alta y salvo el programa de Patrimonio Histórico Artístico que se ha considerado de relevancia al género media.

El objetivo institucional de HABE es el fomento de la euskaldunización de adultos, impartiendo cursos de euskera de forma presencial en los euskaltegis, o a través de otras modalidades de enseñanza/aprendizaje de lenguas basadas, en todo –e-learning–o en parte, –b-learning–, en recursos digitales.

⁴⁴ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

El Departamento de Política Lingüística y Cultura, en XII en la legislación, se seguirá a los líneas directrices que establece el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** en el anterior.

Así, se establecerán los objetivos que se han desarrollado en 2021:

1. Seguir un impulso a la unidad de igualdad.

El presupuesto de la Unidad de Igualdad ha aumentado considerablemente en los últimos años y en 2021 será de 15000 €. El presente presupuesto se realizará a la promoción de las actuaciones de inclusión de la perspectiva de género en la actividad administrativa de todas las direcciones departamentales. A esta partida hay que sumar otras partidas asignadas por las Viceconsejerías y Direcciones para el desarrollo de las políticas de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. Formación y capacidad técnica incrementar la visión de género.

El 29 % de los trabajadores del departamento (el 52 % mujeres y el 48 % de los hombres) era evidente de la diagnóstico acerca de la formación realizado en 2018. En función de lo establecido en la Ley 4/2005 de Igualdad, todas las trabajadores de la Administración deben tener una formación permanente y progresiva en el ámbito de igualdad, y deben ser la posibilidad de incorporar la perspectiva de género en su trabajo.

Cada dos años se ha hecho un esfuerzo para mejorar el nivel de formación en igualdad del personal del departamento de diagnóstico y actualmente el porcentaje de personal con formación mínima en igualdad es del 42,07%.

Este porcentaje se ha aumentado desde el año, pero no se ha alcanzado el 50% % como objetivo de este periodo de legislatura anterior. Por lo tanto, el objetivo de trabajar en ese ámbito de la formación y el 50% de los trabajadores del departamento con un curso de igualdad. Este porcentaje está intención de aumentar como nivel, hasta los próximos años hasta el 100 % del departamento.

3. Integración y seguimiento de las cláusulas de igualdad en las subvenciones, contratos y convenios.

En 2019 y 2020, todos los jefes de la Viceconsejería de Cultura y Política Lingüística participaron la formación "formación dirigida a la práctica de incorporación de la perspectiva de género en los políticas públicas" (de 23 horas total). En ese sentido, se analizar las subvenciones, contratos y convenios y se implantaron los criterios para mejorar.

La subvención de 2021 se garantizará los contratos y convenios, que cumplan dichos criterios establecidos.

4. Seguimiento de la visión de género en el proceso de adjudicación de las licencias Audiovisuales

En las bases reguladoras del concurso para la adjudicación de licencias FM, que se publicará en 2020-2021, se integrará la perspectiva de género en dos ámbitos:

- La mesa de valoración de la concurso se garantizará que tendrá una composición equilibrada en función del sexo.
- En los principios que regula el concurso se incorporarán las cláusulas de igualdad en los siguientes criterios de valoración:
 - Propuesta de programación en radio

En el caso de que se desarrolla la programación con la perspectiva de género de la violencia contra las mujeres se solicita indicar mecanismos para garantizar el tratamiento adecuada; entre otras, se tendrán en cuenta las siguientes mecanismos: el uso no sexista, la participación activa de las mujeres y la presencia equilibrada de dos sexos y el imagen plural, junto a las canales y los estereotipo sexistas, basado en la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales dirigidos a las mujeres o las mujeres. Asimismo, también se solicitará la presencia de los contenidos de la programación específica para la promoción de la igualdad de las mujeres.

- Promoción del empleo

En cuanto a la promoción del empleo, se valorará especialmente la estabilidad del empleo, la igualdad de mujeres y hombres, las empresas que impulsan las mujeres que son víctimas de la socialización y violencia machista en los agentes que están en la situación vulnerabilidad. Por otro lado, también se pedirá a las personas solicitantes

que concreten actividades, programas o planes para promover la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable.

Además, también será necesario determinar acciones y planes de igualdad de mujeres y hombres. En lo que se refiere a la integración de la vida personal y/edo familiar de los trabajadores de la institución se valorará medidas concretas para facilitar la conciliación.

En cuanto a la institución, la institución se valorará especialmente que la institución tiene medida de prevenir la acoso basado en la acoso sexual y en la sexo, como por ejemplo, realizar y difundir los modelos de buenas prácticas, realizar campañas de información o acciones, o establecer protocolos de actuación específicas para la dirección de reclamaciones o denuncia que puedan sufrir la acoso. Asimismo, en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad se tendrá en cuenta la promoción de la igualdad como objetivo de la misma. Del mismo modo, se solicita la organigrama de los órganos de dirección, la información se valorará que la composición equilibrada en función de la sexo. Por último, estar en posesión de certificados o distintivos empresariales en materia de igualdad, o como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres, o cualquier otro certificado o distintivo de carácter oficial similar, o, en su caso, estar presente en el proceso de obtención de los mismos.

En lo que respecta a las ejes de intervención para la igualdad, el Departamento de Cultura y Política Lingüística establece los siguientes objetivos Estratégicos en función de las áreas de Cultura y de su competencial:

❖ POLÍTICA LINGÜÍSTICA:

Objetivo 1: incorporar la perspectiva de género en el análisis sociolingüístico y promover la investigación en torno al género y la lengua.

Objetivo 2: construir un marco teórico, discurso, espacios de debate y conocimiento que facilite el conocimiento y las prácticas para conciliar la igualdad política (feminismo) con las políticas lingüísticas (producción vasca). En este sentido, sensibilizar a la ciudadanía en los principios de igualdad: promoviendo y difundiendo conocimiento y prácticas que integren el lenguaje y el género.

Objetivo 3: eliminación de lenguaje sexista, y, así, ofrecer lenguaje cenpuztu y recursos para favor de la igualdad.

Objetivo 4: teniendo en cuenta que la mayoría de las y los profesionales que trabajan en el ámbito del euskera son mujeres, mejora sus condiciones laborales y dignifica su ámbito de trabajo; en este momento, además, hay que tener en cuenta que el COVID 19 ha incrementado las situaciones de desigualdad.

Objetivo 5: seguir desarrollar políticas de igualdad.

Objetivo 6. Ganar espacio (mundo laboral, deporte, entorno digital ...) en los ámbitos emblem

❖ CULTURA:

Objetivo 1: analizar el ámbito cultural desde la perspectiva de género. Realización de diagnósticos

Objetivo 2: canalizar acciones de coordinación y unificación en el ámbito cultural. Diseñar y compartir los modos (en los Museo y en centros de arte). Poner en vigor los planes de igualdad.

Objetivo 3: promover el empoderamiento de las mujeres en el ámbito cultural.

❖ DEPORTE:

Objetivo 1: incorporar la perspectiva de género en las políticas deportivas.

Objetivo 2: analizar el proyecto Mugiment desde la perspectiva de género e identificar los obstáculos para la no práctica de actividad física o deporte por parte de mujeres y niñas inactivas y promover acciones para hacerles frente.

Objetivo 3. Promover la igualdad en las federaciones deportivas y realizar el seguimiento de sus acciones.

Objetivo 4. Combatir la violencia simbólica y física sufrida por las mujeres deportistas

Objetivo 5: analizar los servicios técnicos y médicos desde la perspectiva de género y adecuarlos a las diferentes necesidades de mujeres y hombres

Objetivo 6: realizar un análisis de la situación de las y los deportistas de alto nivel desde la perspectiva de género.

Objetivo 7: analizar la medicalización desde la perspectiva de género. Investigación sobre las mujeres y hombres una influencia diferente que tienen anabolizante y esteroides.

Objetivo 8. Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en los estudios y actividades formativas del deporte.

Objetivo 9. Reducir las brechas profesionales entre mujeres y hombres en el deporte.

Objetivo 10: colaborar con las federaciones en el reconocimiento dentro del deporte federado de las actividades desarrolladas por mujeres dentro de las modalidades deportivas vascas.

Objetivo 11. Establecer medidas que permitan seguir analizando, desde la perspectiva de género, los daños producidos por el Covid 19 en el mundo del deporte

Objetivo 12: apoyar a los agentes deportivos auspiciados por el Covid 19 para que puedan continuar en su actividad teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo 13. Adecuar las políticas deportivas a la incidencia de Covid 19, incorporando la perspectiva de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ VICECONSEJERÍA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA:

1. Consolidar la Comisión "género y Lenguaje" (creada en 2019) como foro para futuras líneas de trabajo (incluido en el Consejo Asesor del Euskera) (15.000 €).
2. Organizar seminarios relacionadas con la género y la lenguaje (30.000 €).
3. Sendotu el Comité de Excelente entre HPS y promover proyectos Estratégicos.
4. Promover la convocatoria de becas "Berdintzen" para impulsar trabajos de investigación que integren el género y la igualdad lingüística. Los trabajos de investigación que trabajan junto a los procesos de igualdad de género y el proceso de convivencia de la lengua minoritaria se recogen (30.000 €).
5. Promover publicaciones y actividades diferentes que forman la género y la lengua, sobre todo a la difusión (75.000 €).
6. Las políticas de igualdad se fomentan de manera coordinada.

❖ VICENCONSEJERÍA DE CULTURA:

1. La formación dirigida a la práctica de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de cultura y patrimonio cultural permitirá realizar un análisis en profundidad de las políticas de género actualmente existentes en materia de subvenciones (convocatorias y nominativas), contrataciones y convenios, actualizándolas y mejorando las mismas. Asimismo, se diseñará el sistema para realizar el seguimiento de los resultados.
2. Se continuará trabajando en nuevas reflexiones sobre la igualdad en el sector cultural y se diseñarán e implantarán sistemas de medición de políticas culturales. **(5.000 €)**
3. Empoderamiento de las mujeres. Se diseñarán acciones en música, en las artes escénicas y en la biblioteca **(60.000 €)**.
5. En todos los Azpisadores culturales, se pondrán en marcha programas en el Teatro, Dantzán, Liburuan eta Musikan, realizar una reflexión sobre el género en 2012 en el contexto de la Comisión de Cultura.
6. Continuación del programa dirigido a mujeres cineastas (NOKA) (extraído del presupuesto de Tabakalera).
7. Coordinación y puesta en común de las acciones. Poner un sistema de variable de género hasta un 10 museo más importantes en la CAPV **(10.000 €)**.

8. Impulso y coordinación de la ejecución del I Plan de Igualdad del Instituto Etxepare elaborado en 2019 (extraído del presupuesto de ETXEPARE).

9. Continuar con el impulso y fortalecimiento de las políticas de igualdad de la Orquesta Sinfónica de Euskadi y de la Joven Orquesta de Euskadi, extraído del presupuesto de EOS y Ego.

10.- Desarrollo del Plan de Igualdad desde la perspectiva de género del Patrimonio Cultural (50.000 €).

11. Actividad "patrimonio museístico y género" (5.000 €).

12. Fomentar la presencia y la participación de las mujeres en materia de Patrimonio inmaterial. A la hora de definir el patrimonio inmaterial se priorizarán los ámbitos que participan por las mujeres (la decreto tiene en total 100.000 €).

13. La participación y presencia de las mujeres en las subvenciones dirigida a los museos, se priorizará la participación y presencia de las pruebas como organador o como sujeto de las pruebas.

14. Las subvenciones destinadas a la puesta en valor y difusión del Patrimonio Cultural Vasco premiarán con un 5% las actividades que tengan un impacto positivo en la valoración, difusión y visibilización de la aportación de las mujeres al Patrimonio Cultural Vasco.

15. Las subvenciones para la realización de un trabajo de investigación dirigido a la protección del Patrimonio Cultural Vasco premiarán la realización de una Dirección científica del proyecto de investigación o la incorporación de la perspectiva de género en el objeto de la investigación. En ambos casos se valorará con 5 puntos.

❖ DIRECCIÓN DE DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA

1. Se integrará la perspectiva de género con subvenciones para el reparto de criterios en las líneas subvencionales que convocará la Dirección para 2021 (se obtendrá del presupuesto de Estructura y Apoyo).

2. Promover acciones para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en la Asociación de Federaciones Deportivas Vascas; 1. Para las Federaciones Deportivas Vascas se realizará un taller de formación específico para apoyar la implantación de planes de igualdad en las federaciones deportivas. 2. – En la convocatoria de subvenciones a las Federaciones Deportivas Vascas para financiar sus programas deportivos, se incrementará la puntuación para el desarrollo de actividades relacionadas con la cultura, pasando de 10 a 20 puntos.

3. La igualdad y la deporte se participarán en foros especializados relacionados con la igualdad y la deporte.

4. reacción y difusión de material específico sobre mujeres y deporte (17.000 €)

5.- Se consolidará su servicio GARATU, servicio de protección y prevención del acoso y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito deportivo. Se prestará asistencia técnica para la puesta en marcha de protocolos de actuación para la prevención y apoyo a las entidades deportivas en estas situaciones y para la formación en esta materia de las federaciones y demás entidades deportivas (40.000 €).

6.- Organización, junto con Emakunde, de una jornada sobre igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo, extraída del presupuesto para el desarrollo de una estrategia para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte.

7. Junto con las diputaciones forales, se creará y dinamizará la foro de igualdad, preparando un estrategia para ayudar en este objetivo unificado.

8. Acciones de sensibilización dirigidas al personal de la Dirección de Actividad Física y Deporte (extraída del presupuesto de Estructura y Apoyo).

9. Se asignará un presupuesto para el desarrollo de la estrategia para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte **(70.000 €)**.

10. El Pandemia pondrá en marcha un servicio técnica para hacer frente a los conclusiones afectados por consecuencia de la Covid 19a, para dar respuesta directa y gerente en la necesidad, emergencia y necesidades, teniendo en cuenta la género.

11. Se apoyará a los diferentes agentes que componen el sector de la actividad física y el deporte: deportistas, clubes, federaciones, gestores de gimnasios e instalaciones deportivas, empresas de actividad física y deportivas (productoras, distribución) desde una perspectiva de género. (Sin especificar presupuesto)

12. Mediante la escuela deportivo ofrecemos la formación, queremos difundir la oferta malgu, anitz y aitzindaria utilizando nuevas tecnologías **(43.000 €)**

Dentro de la eje III de la planificación VII, el objetivo es el de proteger y prevenir el acoso y abuso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito deportivo. La Dirección de deporte y actividad física se prevé un partida de seguimiento de la actividad en el presupuesto 202-ko.

Por su parte, EITB ha incorporado a su actividad las siguientes líneas:

El tipo de actuación 5.3. Realizar un tratamiento informativo directo de la violencia machista y sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a la construcción de un relato que la contextualice. Todo ello de conformidad con la legislación vigente y con los compromisos aprobados en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para una comunicación no sexista de la Comisión Begira. El modelo de actuación 5.7. Las imágenes edo mensajes que son degradables y/edo discriminadores para los criterios y las mujeres para la aprobación de la publicidad – Especialmente por justifica la violencia contra las mujeres, los que fomentan o por lo que se trata de una limitación de las herramientas normativos que hacen en el plazo de uso no.

HABE

En cumplimiento del art. 15.2 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, HABE presentó y aprobó el 18 de diciembre de 2019 en su Consejo de Dirección el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la XI Legislatura, siendo éste el primer plan en materia de igualdad de HABE, después de que a mediados del año 2018 se creara la unidad administrativa para la igualdad en este organismo autónomo. En dicho plan se recogen los ejes de intervención, los objetivos estratégicos y operativos a abordar en materia de igualdad durante esa legislatura.

Por otra parte, en el momento actual y, con el inicio de una nueva legislatura, acaba de ser aprobado el Programa de Gobierno 2020-2024 para la XII legislatura. En ese Programa y entre los objetivos de país se encuentra el Objetivo 5: Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género. En el Eje II Personas se encuentra el Área de actuación 13- Igualdad de género- desarrollado en compromisos e iniciativas.

Asimismo, en dicho Programa de Gobierno 2020-2024 para la XII Legislatura se recogen 3 compromisos en relación con el euskera: compromiso 118: incrementar el conocimiento del euskera y, sobre todo, incidir en los ámbitos socioculturales, económicos, digitales y en el sector público; compromiso 119: avanzar hacia el pleno respeto de los derechos lingüísticos y hacia una convivencia lingüística normalizada y compromiso 120: intensificar la colaboración inteinstitucional con todos los territorios del euskera.

A pesar de lo anterior, hay que señalar que en lo que respecta a la planificación en materia de igualdad, y en relación al análisis presupuestario del año 2021 siguen aún vigentes, a día de hoy, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres HABE al inicio mencionado.

Según dichas planificaciones el abordaje en materia de igualdad se estructuraba en el Eje BUEN GOBIERNO y en el avance en materia de igualdad en el AMBITO INTERVENCION SECTORIAL del organismo a través de los ejes de empoderamiento de las mujeres, transformar economías y organización social para garantizar derechos y vidas libres de violencia contra las mujeres.

- Buen Gobierno:

Todo el trabajo a desarrollar por la unidad de igualdad tiene como objetivo el asesoramiento y apoyo para la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que se planifiquen y desarrollen en la organización. Si bien en el año 2021 la unidad de igualdad continuará con esta labor de apoyo en todos los programas, se desarrollan en el punto 3 de este informe las actuaciones más relevantes.

- **Ambito sectorial HABE**

Se trabajará en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en algunos de los ámbitos de intervención sectorial del organismo -, materiales didácticos, formación profesorado, red euskaltegis, uso de las nuevas tecnologías en el aprendizaje- siendo objetivos para este ejercicio:

- Promover la sensibilización sobre la igualdad y contra la violencia machista en la producción de materiales didácticos.
- Informar a la red de euskaltegis sobre las políticas del organismo en materia de igualdad y organizar y llevar a cabo un diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la red de euskaltegis.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de la euskaldunización de personas adultas, y profesorado de euskaltegis implementando sesiones de formación específicas en el área de igualdad de género.
- Promover una oferta más adaptada a las necesidades de conciliación de las personas adultas a través de modalidades de aprendizaje semipresencial y del uso de plataformas virtuales, en colaboración con los euskaltegis, teniendo en cuenta la nueva situación creada por la COVID-19.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

La unidad de igualdad se creó y dotó pasada la mitad de la anterior legislatura, por lo que se requiere un profundo trabajo para avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos administrativos de la entidad como lo han hecho los departamentos del Gobierno Vasco en la última década.

El trabajo desarrollado por la unidad de igualdad tiene como objetivo el asesoramiento y el apoyo para la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que se planifiquen y desarrollen en la organización.

Las actuaciones destacadas de HABE en 2021 se definen a partir del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por HABE. En él se recogen los objetivos estratégicos de la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres:

Los objetivos estratégicos que se pretenden abordar según dicho plan son los siguientes:

- Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad.
- Mejorar la planificación y la evaluación en materia de igualdad.
- Formar al personal de la entidad en materia de igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de promoción de empleo público.
- Incorporar la igualdad en la comunicación.
- Integrar el principio de igualdad en la normativa.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.

Dentro de estos objetivos HABE incidirá en las siguientes actuaciones:

- Incrementar el presupuesto destinado al desarrollo de políticas de igualdad y asignar 20.000 euros.
- Mejorar la sensibilización y formación del personal del organismo en materia de igualdad. Capacitar al personal mediante los cursos específicos del IVAP, Emakunde, departamento o a través de la formación interna tanto en mejora de la integración de la perspectiva de género en los distintos procedimientos administrativos o en formación relacionada con euskera y género.
- Mejorar la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y convenios que se pongan en marcha desde todos los servicios y que se encauzan desde el área de contratación. El objetivo es poner en práctica lo aprendido en el seminario que sobre esta materia se impartió por parte del departamento durante el año 2020 y en la que el organismo participó.

- Reforzar la comunicación en materia de igualdad y difundir a través del Foro para la igualdad de mujeres y hombres puesto en marcha en la plataforma Ikasten y dirigido a toda la plantilla del organismo todas las informaciones de interés en esta materia.
- Consolidar y dar a conocer la unidad para la igualdad y sus funciones es imprescindible para el avance en materia de igualdad en la entidad para ello se difundirá el documento *“Bases para la incorporación de la política de igualdad, estructuras, planificación y perspectiva de género en HABE”* tanto al personal actual como al que se incorpore.
- Avanzar en la recogida de datos desagregados por sexo y cruce con otras variables en la recogida y explotación de datos en la enseñanza de euskera para personas adultas.

En la política sectorial de HABE:

- Promover la sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia machista en la producción de materiales didácticos. Para ello, la unidad de igualdad colaborará con el área de materiales facilitando información de manera continua. Dichos materiales serán utilizados por el alumnado y profesorado en su proceso de euskaldunización.
- En las secuencias didácticas o cuando así se requiera se recibirá informe o asesoramiento de la unidad de igualdad.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas de información y sensibilización para dar a conocer la actividad del sector de euskaldunización-alfabetización y en la promoción de las matriculaciones.
- En el servicio de biblioteca se realizará difusión de libros sobre feminismo e igualdad a través de la adquisición en su patrimonio bibliográfico de colecciones como Lisipe, Escafandra entre otros y dándole especial difusión a través de sus redes sociales.
- Mostrar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres a través de los contenidos, imágenes y temas a tratar en los procesos de acreditación llevados a cabo por el organismo.
- Informar a la red de euskaltegis sobre las políticas del organismo en materia de igualdad y organizar y llevar a cabo un diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la red de euskaltegis.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de la euskaldunización de personas adultas, y profesorado de euskaltegis implementando sesiones de formación específicas en el área de igualdad de género

Vidas libres de violencia contra las mujeres

- Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera. Aumentar la conciencia social sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres a través de los recursos que el organismo elabora para el aprendizaje y enseñanza del euskera.
- Por otro lado, y a nivel interno, toda vez que el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno apruebe el nuevo protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que será de aplicación a todos los departamentos y organismos autónomos se adoptarán las medidas oportunas en aras a la difusión e implementación del mismo, siempre bajo la coordinación de dicho departamento.

Brecha salarial

- Aplicación del *Acuerdo sobre medidas contra la brecha salarial y de inclusión de cláusulas de igualdad de retribución entre hombres y mujeres en la contratación pública* aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 5 marzo 2019 a través de la Resolución 42/2019.

(VER INFORME DE EITB EN ADJUNTO)

XII. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

El DECRETO 18/2020,⁴⁵ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 15 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para ello con el 0,4% del presupuesto general de la CAE repartido en 4 programas presupuestarios.

El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 24. Presupuesto analizado por programas. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo

PRESUPUESTO ANALIZADO POR PROGRAMAS	
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	38.964.228
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	15.217.305
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.501.168
7511. Turismo y Hostelería	6.923.499
7612. Comercio Interior	7.204.256
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	7.118.000
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19	40.000
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	7.078.000

Nota: el programa 1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19 no se ha analizado con el P21-Gen y por lo tanto, no se tiene en cuenta para la valoración de la pertinencia y relevancia.

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y con relevancia al género alta y media. Es decir, con capacidad para incidir en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en los colectivos a los que se dirigen las políticas públicas del Departamento.

Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo es un organismo autónomo, adscrito al Departamento de Turismo, Comercio y Consumo cuyos objetivos son definir, planificar, impulsar y ejecutar las políticas del gobierno en materia de defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias.

ESTRATEGIA GENERAL PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO Y PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El nuevo Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece entre sus 10 Objetivos de País, y en el quinto lugar “Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género”. Por ello, la estrategia del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo ha de estar dirigida a su consecución.

Así, y en línea con este Objetivo de País, se reforzará el compromiso con la transversalidad de las políticas de igualdad, introduciendo en el nuevo Decreto de Estructura del Departamento funciones y atribuciones que plasmen específicamente este empeño del Gobierno.

La estrategia general del departamento para el año 2021 plasmada en este documento, no obstante, deriva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo, ya que en él se recogen las prioridades que, en política de igualdad, se van a impulsar durante el periodo 2018 - 2021. Para la

⁴⁵ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

determinación de las prioridades del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se realizó un cruce entre las iniciativas del Programa de Gobierno y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE poniendo foco sobre todo en las iniciativas y objetivos de ambos documentos que son competencia específica del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

Por lo tanto, el Plan Departamental de Igualdad y las prioridades que se enmarcan en él están alineados con el Programa de Gobierno y con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Cabe destacar que para la elaboración de la planificación se partió del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. Además, para la elaboración del plan se activó un proceso participativo para la planificación en el que participaron todas las direcciones del departamento, así como Kontsumobide y Basquetour, organismos adscritos al mismo que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

Además de lo planificado, la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y sus consecuencias sobre la economía, y, principalmente, sobre los dos sectores económicos prioritarios para el Departamento como son el comercio, el turismo y la hostelería, han obligado a habilitar medidas de urgencia para intentar paliar el impacto en estos dos sectores - que proporcionan empleo a una de cada cuatro mujeres ocupadas en la CAE-, e intentar así asegurar el empleo e impulsar el consumo. Estas medidas consisten en ayudas extraordinarias al comercio y la hostelería y bonos-comercio y bonos-turismo.

De los objetivos definidos en el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo a lo largo del 2021 se pondrá especial atención en:

❖ ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

- Se consolidará en los presupuestos la existencia de una partida específica para el desarrollo de políticas de igualdad.
 - Se continuará dotando de presupuesto a la Unidad Administrativa de Igualdad.
- Formar a todo el personal incluidos los altos cargos.
 - ⊖ Se seguirá haciendo especial hincapié en la formación del personal tanto técnico como político, a pesar de las limitaciones a las acciones formativas presenciales que ha supuesto la pandemia que estamos sufriendo.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
 - Se seguirá trabajando en la misma dirección para profundizar en el proceso de reflexión iniciado en el 2019 sobre los Presupuestos con Enfoque de Género. Se realizará una evaluación del proceso del 2020 y se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
 - Se continuará el proceso de trabajo para analizar las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en ayudas y contratos, así como en los convenios suscritos por el Departamento, con el fin de realizar las mejoras necesarias haciendo especial hincapié en el seguimiento de las mismas.
- Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.
 - Se realizará un análisis de las estadísticas oficiales Departamentales para en la medida de lo posible, explotar e interpretar toda la información desglosada por sexo.

❖ ÁMBITO SECTORIAL

- Analizar las brechas de género en el ámbito competencial del departamento.

Una de las necesidades actuales departamentales es disponer de datos actualizados sobre las brechas de género. Por ello, se realizará un estudio para analizar las brechas existentes en el ámbito turístico. Esta labor quedó postergada por el impacto de la crisis sanitaria y se retomará durante el año 2021, ya que resulta imprescindible contar con un diagnóstico que posibilite trabajar para “Aprobar una nueva Estrategia Vasca de Turismo Sostenible 2030”, que se incluye como Compromiso 40 en el Programa de Gobierno de la XII Legislatura, así como

para implementar la iniciativa de incentivar la igualdad de género en el sector a través del desarrollo de un “Programa de igualdad en las empresas turísticas”, iniciativa incluida en el Compromiso 41 - “Euskadi-Basque Country turístico seguro, sostenible y responsable”.

- A su vez, formará parte de la estrategia general del departamento integrar la perspectiva de género en todas las políticas y en la actividad normativa tal y como indica la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, compromiso al que por primera vez se hará mención explícita en el Decreto de Estructura del Departamento.

Dicho Decreto de Estructura asignará la atribución de la responsabilidad de la promoción de la igualdad en el Departamento y en los ámbitos de su competencia según el Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma a la Viceconsejería. Y asignará a todas las Direcciones del Departamento la función de definir en su ámbito los objetivos del Plan de Igualdad, así como ejecutar y evaluar las acciones e iniciativas para alcanzarlos. Se añadirá además una función general adicional a la Dirección de Servicios de la que depende la Unidad de Igualdad, cuyas actuaciones tendrá que dirigir, impulsando, coordinando y colaborando con el resto de direcciones y entidades para promover la ejecución de las medidas previstas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en el Plan de Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

❖ ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

- Se dotará de presupuesto específico a la Unidad Administrativa de Igualdad para impulsar medidas de gobernanza con el fin de favorecer la igualdad. El presupuesto será de 5.000 euros.
- Se fomentará la participación en cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres con el objetivo de formar a todo el personal progresivamente. Para ello, se ha previsto una dotación presupuestaria de 1.300 euros.
- Se seguirá trabajando en la integración la perspectiva de género en los presupuestos. Se realizará una evaluación del proceso del 2020 y se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Se analizarán las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en ayudas, contratos y convenios con el fin de realizar las mejoras necesarias haciendo especial hincapié en el seguimiento de las mismas.
- Se analizarán las estadísticas oficiales Departamentales para explotar e interpretar la información desglosada por sexo.

❖ ACTUACIONES EN EL ÁMBITO SECTORIAL

- Turismo

Se realizará un estudio para analizar las brechas existentes en el ámbito turístico para posteriormente diseñar acciones específicas dirigidas a reducirlas. Una vez realizado el diagnóstico de situación, se dará inicio al “Programa de Igualdad en las Empresas Turísticas”, que, en colaboración con el sector y los colectivos afectados, pretende impulsar las políticas de igualdad en el sector turístico; de esta colaboración se derivarán finalmente planes de igualdad que plasmen en objetivos e iniciativas medidas para atajar las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el sector. Los importes que se destinarán a estas iniciativas provendrán del programa presupuestario de la Dirección de Turismo y Hostelería, siendo el destinado a la realización del diagnóstico durante el ejercicio 2021 de 30.000 euros.

- Comercio

En la ayuda destinada a emprendimiento se baremará con mayor puntuación a las empresas con mayor porcentaje de mujeres entre sus personas socias.

Porcentaje de participación de mujeres en la empresa:

100%: 10 puntos

≥ 50% y < 100%: 5 puntos

< 50%: 2 puntos

Para aportar una visión global de la estrategia de Kontsumobide para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres hay que analizarlo desde dos perspectivas: desde la perspectiva de la administración y los parámetros del buen Gobierno y desde la perspectiva específica del ámbito del Consumo.

Desde la perspectiva del Buen Gobierno cabe señalar que el plan de igualdad fue definido en 2018 desde el conjunto de Departamento de Turismo, Comercio y Consumo y, en este sentido, las actuaciones que afectan a nivel organizativo y al colectivo de personas que forman el organismo han sido definidas en consonancia con las del resto de ámbitos del Departamento, que a su vez, siguen los parámetros del X Programa de Gobierno y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Dicha estrategia se concreta en las siguientes acciones específicas:

- Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad dotando de presupuesto específico a la Unidad Administrativo de Igualdad.
- Formar a todo el personal incluido el personal político.
Integrar la perspectiva de género en los presupuestos realizando la evaluación previa de impacto de género para la elaboración de presupuestos.
- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.

Desde la perspectiva sectorial del ámbito del consumo el instituto va a trabajar en 2 ejes definidos en el plan de igualdad departamental adaptados al ámbito del consumo: por un lado, apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político y; por otro, conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias.

Para ello, se considera que de los 6 ejes estratégicos definidos en plan estratégico de Kontsumobide diseñado en el año 2018 deben impulsarse acciones concretas en los ejes de:

- EJE 1: Adaptar la organización a las nuevas formas de consumo y pago: sólo el conocimiento de la situación actual del mercado puede acercarnos a las personas consumidoras y usuarias para poder así detectar los colectivos más vulnerables.
- EJE 2: Informar y formar de manera ágil y eficaz: la información y la educación en materia de consumo se consideran instrumentos imprescindibles para poder prevenir y reducir los conflictos en el ámbito del consumo, facilitar su resolución y fomentar actitudes responsables de las personas consumidoras y usuarias, que con estas herramientas serán partícipes de su propia protección. Así se logrará disminuir la brecha digital y se impulsará el empoderamiento.
- EJE 6: Reforzar la visibilidad de consumo: La protección de la persona consumidora y usuaria no sólo exige desarrollar herramientas útiles y eficaces para ello, sino que también es necesario realizar una labor formativa para que las personas que realizan actos de consumo las conozcan. El trabajo que se realiza a nivel de Instituto debe llegar a la ciudadanía para que esté formada e informada e intervenga en el mercado con la mayor protección posible y evitar así los conflictos que pudieran perjudicarles.

A modo de resumen, se trata de que los servicios de Kontsumobide sean percibidos como una herramienta útil y eficaz para solucionar e incluso prevenir los conflictos en el ámbito del consumo para así ofrecer una protección integral a la persona consumidora y usuaria, para lo que es imprescindible que esté debidamente formada e informada.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

- Formación del personal de Kontsumobide: tal y como se contempla en la estrategia de buen gobierno que el personal del organismo esté formado es una de las piezas fundamentales para poder integrar el objetivo de la igualdad de género de forma transversal en todas las actuaciones del Instituto. Kontsumobide pone a disposición de quienes lo soliciten un curso específico en materia de igualdad de género al año, además de 2 acciones formativas en otras materias que puedan favorecer dicho objetivo.
- Campañas de sensibilización e información: Uno de los ejes en los que trabaja el instituto es el de formar e informar a la persona consumidora y usuaria sobre los servicios que ofrece el Instituto y los derechos y obligaciones en materia de consumo. Para ello, se realizan campañas sobre temas de interés en el momento para que, con una formación e información suficiente, las personas que intervienen en el ámbito del consumo puedan tener herramientas para ser dueños de su propia protección, ser capaz de afrontar los

conflictos que surjan e incluso evitarlos. Esta labor formativa e informativa tiene una incidencia directa en el empoderamiento de las mujeres y puede contribuir a disminuir aspectos como la brecha digital, cuestión de especial incidencia en tiempos del COVID. Además, el instituto ha trabajado durante el ejercicio 2020 y lo seguirá haciendo en 2021 en fortalecer los canales de interacción con la ciudadanía, para que ésta sea accesible y ningún colectivo, especialmente los más vulnerables, queden desprotegidos.

- Estudios: Para el ejercicio 2021 se ha previsto la realización de 3 estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.
- Formación a personas consumidoras y usuarias: Kontsumobide destina una parte de su presupuesto a la formación de distintos colectivos, desde los más jóvenes al colectivo especialmente vulnerable de los mayores. En el mismo sentido que lo señalado en el apartado segundo, la formación es una herramienta imprescindible en la protección de todas las personas consumidoras y usuarias, cuestión.

7. CONCLUSIONES

La crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia de la COVID-19 plantea unos retos importantes a los presupuestos generales 2021. Una pandemia, y unas consecuencias que afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres, a personas mayores, con trabajos precarios o informales, migradas, en situación de pobreza, Así, es ahora, más importante si cabe que antes, mirar a esta nueva realidad desde un enfoque de género e interseccional de forma que las políticas públicas pongan en el centro la sostenibilidad de la vida, neutralicen los efectos negativos y permitan avanzar hacia el camino de la igualdad sin dejar a nadie atrás.

El Gobierno Vasco, en las directrices presupuestarias aprobadas en Consejo de Gobierno, se hace eco de esta nueva realidad y la transforma en una oportunidad para reforzar el estado del bienestar y el valor de lo público. Propone entonces unos presupuestos expansivos a pesar del descenso significativo en la recaudación 2020. Además, apuesta por un crecimiento inclusivo bajo los parámetros de justicia social y medioambiental, otorgando prioridad a los retos de bienestar inclusivo, transición energética y transformación social. En este sentido, mantiene, entre otros, el compromiso de eliminar las brechas de género y la defensa inequívoca de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

El diseño de los presupuestos con enfoque de género es un proceso de largo recorrido en el Gobierno Vasco y en que actualmente participan de manera activa todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios. Colaboran así mismo, los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido analizar el 85% del presupuesto total de la CAE. No obstante, este camino es complejo por el cambio de paradigma que implica, y por ello requiere de tiempo y determinación. En este sentido, el Departamento de Economía y Hacienda plantea para estos presupuestos 2021, el diseño de una estrategia que permita dar un nuevo impulso al proceso de presupuestación con enfoque de género para lo cuál contará, entre otros, con el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales al cuál está inscrita Emakunde.

Respecto al presupuesto general de la CAE, se constata que, al menos, el 0,67%, se va a destinar a combatir la brecha salarial. Además, Lehendakaritza en el 2021 pondrá en marcha el Plan Operativo 2025 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Por otra parte, el 0,20% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a la lucha contra la violencia machista. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza e EITB, con la ejecución de sus planes de igualdad, a la reducción de la brecha salarial en sus organizaciones y a la lucha contra la violencia machista. Contribuyen también a la lucha contra la violencia machista, todas las actuaciones que se van a desarrollar con el objetivo específico de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad así como aquellas otras, aunque en menor medida, que se diseñan con perspectiva de género. En este sentido, para este informe se ha podido constatar que, al menos, el 9,10% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a actuaciones que incorporan, en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2021. Es de señalar que, junto a estos porcentajes, habría que considerar el esfuerzo realizado por el personal de la Administración para el desarrollo de las actuaciones anteriores y cuyo presupuesto está contemplado en el capítulo I.

Fdo.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde
Dirección de Presupuestos
Departamento de Economía y Hacienda

Fdo.: Zaloa Urbizu Sierra
Unidad Administrativa de Igualdad
Dirección de Servicios
Departamento de Economía y Hacienda

8. ANEXOS

8.1. INFORME DE OSAKIDETZA DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2021

Informe elaborado con los datos recogidos desde las diferentes áreas de actuación de Osakidetza y elaborado por el servicio de Igualdad y Participación de la Dirección General de Osakidetza

1. DIAGNÓSTICO SOCIO-ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGEN LAS ACTUACIONES PRINCIPALES DE OSAKIDETZA

Osakidetza-Servicio vasco de salud es el servicio público sanitario que atiende a las necesidades de la población de la CAE, la cual se compone de un total de 2.199.711 personas, distribuyéndose en 1.132.495 mujeres y 1.067.216 hombres⁴⁶.

El contexto en el que Osakidetza realiza su actividad viene marcado por una población en la que la **esperanza de vida** es de 86,3 años para las mujeres y 80,7 años para los hombres.⁴⁷ Desde 1975 ha crecido de media 9 años entre las mujeres y 10 años en los hombres.

1.1 DIAGNÓSTICO SOCIO-ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN DE CAE

De acuerdo con los datos EUSTAT (Eustat, Informe de igualdad 2020: Infografías de Igualdad 2020)⁴⁸ teniendo en cuenta diferentes variables que inciden en la población, en los ámbitos socio-económicos se visibilizan las desigualdades de género principales existentes en la población a la que atiende Osakidetza.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN: La edad media de la población, que sigue aumentando, es más alta entre las mujeres que entre los hombres. Las previsiones indican que esta tendencia se acentuará en los próximos años.



Fuente: Eustat, Igualdad entre mujeres y hombres 2020

⁴⁶EUSTAT. (01 de 01 de 2020). WWW.EUSTAT.EUS. Obtenido de EUSTAT: https://www.eustat.eus/elementos/ele0013900/Poblacion_de_la_CA_de_Euskadi_por_lugar_de_nacimiento_segun_territorio_historico_ysexo/tbl0013997_c.html

⁴⁷ OSAKIDETZA. (2019). OSAKIDETZA.EUSKADI.EUS. Obtenido de OSAKIDETZA.EUSKADI.EUS: https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_pro_publicaciones_memorias/es_def/adjuntos/Memoria_Osakidetza_2019.pdf

⁴⁸EUSTAT IGUALDAD. (2020). EUSTAT. Obtenido de EUSTAT: <https://www.eustat.eus/igualdad/2020/poblacion.html>

NACIONALIDAD: la población de otras nacionalidades, sobre todo las mujeres originarias de América del Sur y los hombres oriundos del Magreb, tienen amplia presencia en Euskadi.

PIRÁMIDE: Las mujeres en edad fértil son actualmente menos numerosas que hace una década y media, aunque la llegada de mujeres de otras nacionalidades amortigua el descenso.

NACIMIENTOS: La **tasa de natalidad** está por debajo de la tasa de reemplazo generacional. Las mujeres de otras nacionalidades son madres a edades más tempranas.

EDAD DE LA MADRE: La **edad de la madre al primer nacimiento** ha crecido 6 años de media desde 1975 y al segundo 5 años.

TRABAJO

PARO Y OCUPACIÓN: El impacto de la crisis fue mayor en los hombres y su tasa de paro superó la de las mujeres. Pero la recuperación ha sido más positiva para los hombres y la tasa de paro aún es más negativa para las mujeres.

TIPO CONTRATO: El tipo de contrato de las mujeres es de peor calidad que el de los hombres, con mayor número de mujeres en contratos temporales y también sin contrato. La recuperación económica ha aumentado la precariedad del empleo femenino.

EMPLEO POR SECTOR ECONÓMICO: Las mujeres tienen mayor peso que los hombres en sectores económicos ligados a actividades sanitarias, educativas y de servicios sociales.

RENTA

EVOLUCIÓN: La diferencia en la renta personal media entre mujeres y hombres aumenta con la edad debido a la influencia de las rentas del trabajo y de las transferencias, principalmente.

La desigualdad entre mujeres y hombres en la renta personal media debida a transferencias alcanza su máximo tras la edad de jubilación, entre los 65 y los 75 años.

RENTA PERSONAL: La nacionalidad abre una brecha cada vez mayor, y las mujeres extranjeras presentan, en algunos casos, una renta personal media de casi la mitad que la renta media de los hombres extranjeros.

ESTRATOS DE RENTA: Las mujeres predominan (66%) en los estratos de renta inferiores a 18.000€ de media anual, y los hombres predominan en los estratos superiores a esa cifra (60%).

1.2 DIAGNÓSTICO SALUD POBLACIÓN

En relación a la **SALUD**, según última Encuesta de Salud de la CAPV (ESCAV)⁴⁹, los datos muestran que:

ESTADO DE SALUD.

La percepción de la calidad de vida en relación con la salud es peor en las mujeres que en los hombres. Las mujeres valoran su salud peor que los hombres y se declaran menos satisfechas con los servicios sanitarios de Euskadi.

Si bien el 82,1% de las mujeres de la CAE considera que su salud es buena o muy buena, para 39.209 mujeres su estado de salud es malo o muy malo, cifra que entre los hombres se reduce a 23.017.

En relación a la **movilidad y los cuidados**, la prevalencia de las dificultades de movilidad afecta al 12,3% de la población en la CAE, proporción que es superior en el caso de las mujeres (14,2%) frente a los hombres (10,4%). El 7,4% de las mujeres de la CAE y el 4% de los hombres presentan dificultades en el autocuidado.

⁴⁹ DEPARTAMENTO SALUD G.VASCO. (2018). *EUSKADI.EUS*. Obtenido de EUSKADI.EUS:
<https://www.euskadi.eus/informacion-encuesta-salud-2018-tablas-de-resultados/web01-a3osag17/es/>

El 9% de los hombres y el 17% de las mujeres **padece síntomas de depresión o ansiedad**. Las personas que viven en entornos desfavorecidos tienen casi tres veces más de probabilidades de tener estos síntomas.

Hay un mayor número de mujeres que consumen medicamentos, tanto recetados como no recetados, siendo la diferencia del consumo de mujeres y hombres superior cuando se consumen a un tiempo tanto medicamentos recetados como no recetados: en este caso las mujeres suponen el 64,5% del total.

El 42% de los hombres y el 46% de las mujeres declara padecer alguna enfermedad crónica.

DETERMINANTES DE LA SALUD

CONSUMO DE TABACO: Hay más mujeres que hombres entre las personas que no han fumado nunca (58,9% mujeres y 41,1% hombres). Entre las mujeres, el 67,5% no ha fumado nunca, mientras que el 17,1% de ellas son exfumadoras y el 13,5% fumadoras. Entre los hombres, el 50,8% nunca ha fumado, al tiempo que el 26,5% es exfumador y el 20,1% es fumador.

Un estudio realizado en Euskadi *Consumo de tabaco desde una perspectiva de género*⁵⁰: analiza las desigualdades de *género* en el *consumo de tabaco* y sus determinantes en Euskadi, y pone de manifiesto que las mujeres y los hombres presentan diferencias en las motivaciones para el inicio del consumo de tabaco, en la prevalencia, la intensidad y en las dificultades durante el proceso de abandono.

El impacto de este estudio en el programa de abordaje grupal del tabaquismo de Osakidetza ha dado como resultado el diseño de una intervención desde la perspectiva de género en dos tipologías de grupos: mixtos y de mujeres exclusivamente (pendientes de poner en marcha y evaluar debido a la crisis de la Covid-19).

CONSUMO ALCOHOL: Respecto al alcohol, un tercio de las mujeres (33,4%) afirma que no ha bebido alcohol en los últimos 12 meses, y el 16,6% que lo ha consumido menos de una vez al mes durante el último año; en el otro extremo, el 8,9% de las mujeres señalan que consumen alcohol diariamente. Entre los hombres el consumo es más frecuente: únicamente el 16,1% no ha bebido alcohol en el último año, y además un 20,3% ha consumido alcohol diariamente.

OBESIDAD: el 11% de las mujeres y el 14 % de hombres padecen obesidad.

SEDENTARISMO: Está demostrado que la actividad física practicada con regularidad reduce el riesgo de cardiopatías coronarias y accidentes cerebrovasculares, diabetes de tipo II, hipertensión, cáncer de colon, cáncer de mama y depresión.

El 76,7% de la población ha realizado actividad física saludable. La proporción de hombres que realiza ejercicio físico saludable es más elevada (80,1%) que la proporción de mujeres (73,5%).

Las mujeres caminan 40 minutos semanales menos que los hombres y dedican 1 hora y 53 minutos menos que los hombres al ejercicio físico en tiempo de ocio.

PROGRAMAS CRIBADO

En relación a la Participación en los programas de cribado, el 82% de las mujeres de entre 50 y 69 años se realizaron una mamografía para la detección precoz de **cáncer de mama** en los últimos dos años.

A su vez, un 59% de las mujeres de más de 15 años se ha hecho una **citología vaginal** hace menos de tres años.

⁵⁰ SiiS Fundación Eguía Careaga. (2020). siis.net. Obtenido de siis.net: <https://www.siiis.net/documentos/Path/537174-1.pdf>

Durante 2019, el programa de **cribado de cáncer de cérvix**, iniciado en 2018 en Araba, se ha extendido a Bizkaia y Gipuzkoa habiendo duplicado la cobertura de mujeres que se hacen esta prueba, alcanzando el 63,8% y 59.800 mujeres entre 25 y 65 años.⁵¹

VIOLENCIA DE GÉNERO

Con respecto a la **Violencia de Género**⁵² según los datos registrados, en el año 2019 el número de mujeres víctimas atendidas en Osakidetza fue de **1021**:

Número de mujeres víctimas atendidas en **ATENCIÓN PRIMARIA** **483**

Número de mujeres víctimas atendidas en **URGENCIAS HOSPITALARIAS** **538**

En relación a la **edad**, factor que incide de forma particular en la vulnerabilidad que presentan las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres y que guarda relación con diferentes formas de afrontar las situaciones de violencia, el porcentaje de mujeres víctimas atendidas en Atención Primaria menores de 18 años fue el 2,8% y el de mujeres con más de 65 años del 13%.

En cuanto a las Urgencias Hospitalarias, el porcentaje de mujeres víctimas atendidas en Urgencias Hospitalarias menores de 18 años fue el 2,9% y el de mujeres con más de 65 años del 3,1%.

La distribución de mujeres víctimas atendidas según **EDAD** en 2019:

ATENCIÓN PRIMARIA		URGENCIAS HOSPITALARIAS	
14-17 años:	3%	14-17 años:	3%
18-20 años:	4%	18-20 años:	6%
21-30 años:	17%	21-30 años:	32%
31-40 años:	28%	31-40 años:	28%
41-50 años:	21%	41-50 años:	20%
51-64 años:	14%	51-64 años:	8%
65 años o más:	13%	65 años o más:	3%

En relación a la **evolución** del número de mujeres víctimas atendidas, ha habido un incremento en los últimos años, exceptuando el año 2017 que se dio un descenso. Sin embargo, a partir de ese año se vuelve a ver la tendencia al alza que continúa en 2019 con una variación de un 5,9 en Atención Primaria y de un 10,25% en Urgencias Hospitalarias respecto al año anterior.

⁵¹ OSAKIDETZA. (2019). OSAKIDETZA.EUSKADI.EUS. Obtenido de OSAKIDETZA.EUSKADI.EUS: https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_pro_publicaciones_memorias/es_def/adjuntos/Memoria_Osakidetza_2019.pdf

⁵² EMAKUNDE. (2020). EMAKUNDE.euskadi.eus. Obtenido de emakunde.euskadi.eus: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_evaluacion_informes/es_def/adjuntos/2019.informe_datos_estadisticos.pdf

Osakidetza actúa sobre este tipo de violencia en cualquiera de sus formas articulando acciones a través de protocolos, formando a sus profesionales, con el objetivo de poder prevenir, detectar e intervenir sobre cualquier expresión de violencia de esta naturaleza.

En esa línea de actuación se enmarca la *Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi*⁵³ (2019), elaborada por el Departamento de Salud y Osakidetza, y dirigida a los y las profesionales de la salud ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi.

En cuanto a otras formas de violencia contra las mujeres como la **Mutilación Genital Femenina** (MGF) Osakidetza ha detectado, entre 2018 y 2019, un total de 129 casos de mujeres o niñas mutiladas: 67 en 2018 y 62 en 2019 (realizados con anterioridad a la migración).

La colaboración entre el departamento de Salud, Osakidetza y Emakunde, dio como resultado la publicación de una guía de actuaciones recomendadas ante la Mutilación Genital Femenina en el Sistema sanitario de Euskadi y una guía de principios básicos de actuación.⁵⁴

Por su parte Osakidetza entrega y firma en los centros de salud un “documento de compromiso preventivo” a las familias de las niñas en riesgo antes de salir de vacaciones a su país de origen. Este documento sirve como garantía de que las niñas y mujeres jóvenes van a volver a Euskadi del periodo vacacional sin haber sido mutiladas.

No se ha notificado ni registrado ningún caso realizado en un periodo vacacional o de visita temporal al país de origen. Este hecho hace concluir tanto a Emakunde como al Departamento de Salud y Osakidetza que las medidas preventivas tomadas en el marco del trabajo de Intervención Preventiva de la MGF en Euskadi son efectivas.

1.3 COVID-19

Teniendo en cuenta la crisis derivada de la pandemia que estamos viviendo, se incluye en el diagnóstico indicadores que muestran el impacto de la COVID-19 en la población.⁵⁵

Tabla 1.3.1: Número de casos positivos y tasa por 100.000 habitantes en hombres y mujeres en la CAPV (a fecha de 22/11/2020)

Edad	Positivos	Mujeres	Hombres	Tasa por 100.000 habitantes	Mujeres: Tasa por 100.000 habitantes	Hombres: Tasa por 100.000 habitantes
0 - 9	5476	2746	2730	2802	2880	2728
10-19	9778	4794	4983	4739	4800	4680
20 - 29	12469	6538	5927	6426	6844	6016
30 - 39	12722	7002	5714	4776	5275	4276
40 - 49	16308	8744	7562	4545	4936	4163

⁵³ Osakidetza. (mayo de 2019). *osakidetza.euskadi.eus*. Obtenido de https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/guia_violencia_genero/es_def/adjuntos/guia_vg_es.pdf

⁵⁴ DEPARTAMENTO SALUD Y EMAKUNDE. (2020). Obtenido de <https://www.osakidetza.euskadi.eus/noticia/2020/emakunde-y-el-departamento-de-salud-destacan-la-efectividad-de-las-medidas-preventivas-adoptadas-en-euskadi-para-evitar-la-mutilacion-genital-femenina/ab84-oskcon/es/>

⁵⁵ Open Data Gobierno Vasco. (11 de 2020). *opendata.euskadi.eus*. Obtenido de *opendata.euskadi.eus*: https://opendata.euskadi.eus/contenidos/ds_informes_estudios/covid_19_2020/opendata/situacion-epidemiologica.xlsx

50 - 59	16140	8711	7425	4817	5116	4505
60 - 69	10401	5161	5231	3820	3626	4027
70 - 79	6982	3449	3533	3453	3103	3881
80 - 89	6234	3866	2367	4888	4857	4937
Más de 90	2954	2272	682	9851	10147	8977
No consta	1745	910	826			
Total	101209	54193	46980	4626	4811	4425

Tabla 1.3.2: Fallecimientos y letalidad por sexo (a fecha 22/11/2020)

Edad	Fallecidos	Mujeres: Fallecidos	Hombres: Fallecidos	Letalidad	Mujeres Letalidad	Hombres Letalidad
0 - 9	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
10-19	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
20 - 29	2	1	1	0,02%	0,02%	0,02%
30 - 39	8	3	5	0,06%	0,04%	0,09%
40 - 49	22	7	15	0,13%	0,08%	0,20%
50 - 59	49	23	26	0,30%	0,26%	0,35%
60 - 69	169	44	125	1,62%	0,85%	2,39%
70 - 79	448	131	317	6,42%	3,80%	8,97%
80 - 89	1059	516	543	16,99%	13,35%	22,94%
Más de 90	752	520	232	25,46%	22,89%	34,02%
Total	2523	1254	1269	2,49%	2,31%	2,70%

Si bien la tasa de incidencia por 100.00 habitantes es superior en las mujeres, la letalidad es ligeramente superior en los hombres, como se puede apreciar en tabla anterior.

SITUACIÓN DE LOS CRIBADOS DE CANCER EN LA RED DE OSAKIDETZA.

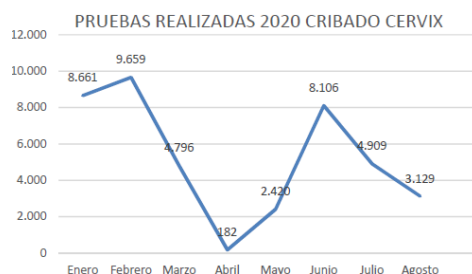
La crisis ha afectado así mismo, en el tiempo medio de retraso en la prestación de los servicios en Osakidetza en la detección y tratamiento de otras enfermedades. En concreto en la situación de los cribados de cáncer.

Cribado de cáncer colorrectal.

La afectación en este programa ha sido muy importante ya que se suspendieron en el periodo de confinamiento tanto las invitaciones, la recogida de kits como la realización de colonoscopias de cribado. Sobre 295.100 invitaciones planificadas en 2020 a fecha de hoy sólo se ha completado el 8,1%. Si la actividad se reanuda a partir de septiembre-octubre se podría llegar al 46,6% en global con mucha variación entre las OSI, siendo Goierri-Alto Urola la que podría alcanzar el 100% y Donostialdea el porcentaje más bajo (19,5%).

Cribado de cáncer de cérvix.

Dado que no se ha realizado invitación poblacional en 5 meses (de abril a agosto) la actividad del cribado de cérvix se ha visto reducido considerablemente (casi una 60%) durante estos meses según se refleja en la gráfica.



Cribado de cáncer de mama.

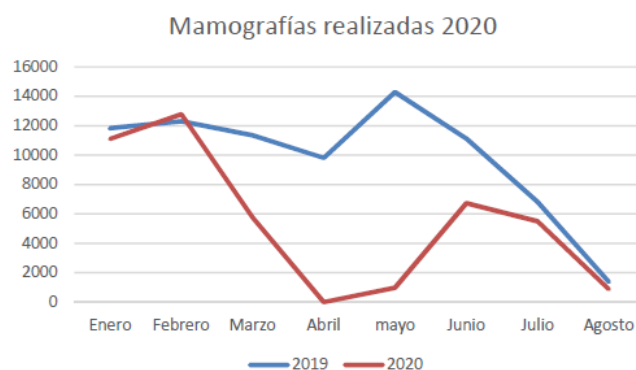
Desde el comienzo de la crisis se ha acumulado una demora de 4 meses en las citaciones y realización de mamografías del PDPCM.

El número de mamografías no realizadas hasta comienzo de septiembre es de más de 35.000.

La participación de las mujeres no se ha afectado prácticamente.

El número estimado de cánceres no detectados es de 175.

Si se mantiene este ritmo, la demora estimada para finales de año es de alrededor de 6 meses.



Según refleja el análisis de su plantilla, Osakidetza es una empresa feminizada, como sucede en la mayoría de las empresas del sector de la salud.

Las mujeres constituyen el 80% de su personal y en categorías sanitarias representan un 84%. Es también una plantilla relativamente envejecida, ya que el 48% tiene una edad superior a 50 años, mientras que las personas de menos de 30 años sólo suponen el 10%.

Tabla 2: Plantilla media de Osakidetza julio 2019 - septiembre 2020

Sexo	Personas Activas	Porcentaje
H	7.937	20,09%
M	31.575	79,91%
Total	39.512	100,00%

2.1 Plantilla media de Osakidetza: distribución por edad y grupo personal

La feminización de la plantilla es un fenómeno en aumento, pues la presencia masculina va disminuyendo progresivamente en los grupos de inferior edad. Las tablas que se presentan a continuación recogen la estructura de la plantilla media por grupos de edad en el periodo julio de 2019 a septiembre 2020, donde puede comprobarse la disminución paulatina del número de hombres entre los grupos más jóvenes, excepto en el personal no sanitario.

Para el cálculo de estas plantillas se utilizan cantidades **promedio** por lo que en ocasiones las sumas no coincidirán exactamente con las cantidades totales. En los cálculos de dichas plantillas promedio se ha quitado el personal directivo que se puede ver en la [tabla 2.2.1](#).

Tabla 2.1.1: Grupos de edad de la plantilla media julio 2019-septiembre 2020

Edad	Plantilla media		Proporción por sexo		Total
	Hombre	Mujer	% hombres	% mujeres	
< 30	687	3.171	17,81 %	82,19%	3857
30 - 39	1390	6385	17,88%	82,12%	7775
40 - 49	1649	7479	18,07%	81,93%	9128
50 - 59	2579	10061	20,40%	79,60%	12639
60 - 65	1527	4432	25,62%	74,38%	5959
> 65	106	48	69,15%	31,15%	153
Total	7937	31575	20,09%	79,91%	39512

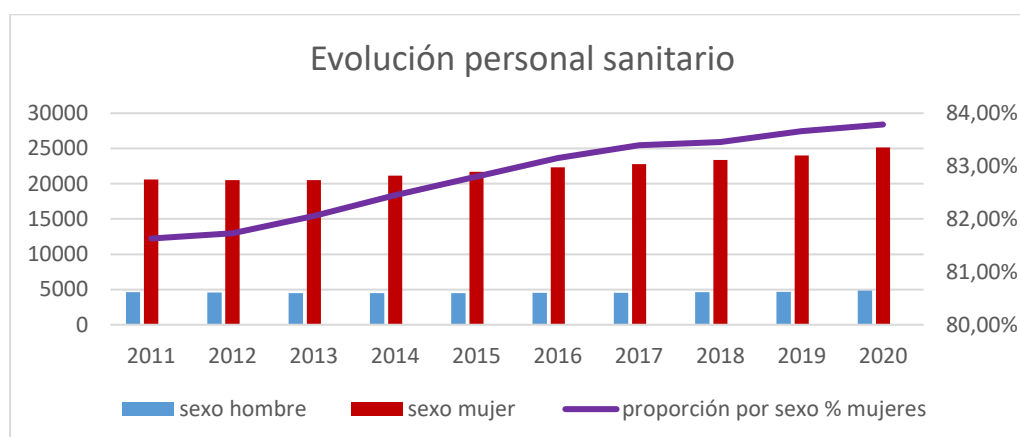
Tabla 2.1.2: Grupos de edad del personal sanitario julio 2019-septiembre 2020

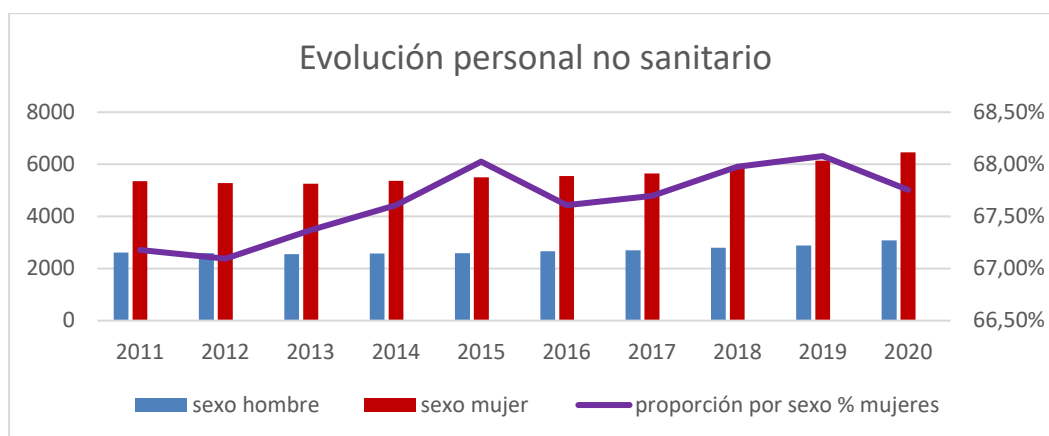
Edad	Personal sanitario		Proporción por sexo		Total
	Hombre	Mujer	% hombres	% mujeres	
< 30	588	3067	16,09%	83,91%	3655
30 - 39	1045	5891	15,07%	84,93%	6936
40 - 49	880	5686	13,40%	86,60%	6566
50 - 59	1267	6971	15,38%	84,62%	8238
60 - 65	982	3428	22,27%	77,73%	4410
> 65	101	45	69,83%	31,01%	144
Total	4862	25086	16,23%	83,77%	29949

Tabla 2.1.3: Grupos de edad del personal no sanitario julio 2019-septiembre 2020

Edad	Personal no sanitario		Proporción por sexo		Total
	Hombre	Mujer	% hombres	% mujeres	
< 30	99	103	48,80%	51,20%	202
30 - 39	345	495	41,07%	58,93%	839
40 - 49	769	1793	30,02%	69,98%	2562
50 - 59	1312	3090	29,80%	70,20%	4402
60 - 65	545	1005	35,17%	64,83%	1550
> 65	6	4	64,41%	42,37%	10
Total	3075	6489	32,15%	67,85%	9564

Esta situación puede relacionarse con la naturaleza de la actividad sanitaria, en un ámbito de atención y cuidados que socialmente se sigue considerando más propio de las mujeres.





2.2 Personal directivo al servicio del Ente

En el periodo de referencia ha habido una media de 91 personas desempeñando los puestos directivos de Osakidetza, 55 mujeres y 36 hombres.

Tabla 2.2.1: Directivas y directivos de Osakidetza julio de 2019-septiembre 2020

Edad	Personal directivo		Proporción por sexo		Total
	Hombre	Mujer	% hombres	% mujeres	
< 30	0	0	0,00%	0,00%	0
30 - 39	1	2	43,90%	56,10%	3
40 - 49	5	9	37,44%	62,56%	14
50 - 59	14	33	29,14%	70,86%	47
60 - 65	15	12	55,42%	44,58%	27
> 65	1	0	100,00%	0,00%	1
Total	36	55	39,36%	60,64%	91

Las directivas superan en número a los directivos varones en valores absolutos. Si se relativizan los datos teniendo en cuenta la proporción de cada sexo en la plantilla global, la ventaja femenina desaparece, puesto que las mujeres, que constituyen el 80% de la plantilla, ocupan poco más del 61% de los puestos directivos.

2.3 Estructura de la plantilla por tipo de contrato

La plantilla media de Osakidetza fue de **39.512** personas en el periodo julio 2019 - septiembre 2020, como se recoge en la [tabla 2](#). A partir de esta plantilla se muestra la distribución por tipo de vínculo: personal fijo, donde se engloba al personal funcionario, estatutario y laboral; el personal con nombramiento interino para cubrir puestos de la plantilla estructural y las personas sustitutas o con nombramientos eventuales.

Tabla 2.3.1: Distribución de la plantilla por tipo de contrato julio 2019 - septiembre 2020

Sexo	Personal fijo	Personal interino	Personal sustituto	Personal eventual
Hombre	22,63%	17,93%	17,56%	18,36%
Mujer	77,37%	82,07%	82,44%	81,64%
Total	44,87%	17,26%	8,95%	28,92%

Los datos de la tabla muestran que un 77% de las mujeres ocupa un puesto fijo y más de un 80% de los puestos temporales. En el caso de los hombres el 23% ocupan puestos fijos y en torno al 18% los temporales. Por lo tanto, se observa una brecha de género evidente en relación con la vinculación contractual, ya que son más los hombres de la plantilla con un empleo fijo frente a los temporales, mientras que las mujeres con empleo temporal superan a las fijas.

2.4 Estabilidad / temporalidad del personal sanitario y no sanitario

Las tablas siguientes recogen la plantilla distribuida en categorías sanitarias y no sanitarias. Hay que aclarar que el modo de explotar los datos para obtener la información de plantilla media obliga a realizar ciertos ajustes y las cifras totales son aproximadas, pudiendo haber alguna pequeña variación en el número total de personas en las distintas tablas del informe.

Tabla 2.4.1: Personal sanitario julio 2019-septiembre 2020

Estabilidad	Hombres	% Hombres/ Hombres	Mujeres	% Mujeres /Mujeres
Personal estable	3195	65,71%	15350	61,19%
Personal temporal	1667	34,29%	9736	38,81%

Se observa que, en el personal sanitario, dentro de la plantilla de hombres, cerca del 66% tienen un empleo estable frente al 61% de la plantilla de mujeres y por el contrario la temporalidad afecta en un 34% a los hombres frente a un 39% de mujeres dentro de la plantilla de mujeres.

Tabla 2.4.2: Personal no sanitario julio 2019-septiembre 2020

Estabilidad	Hombres	% Hombres /Hombres	Mujeres	% Mujeres /Mujeres
Personal estable	2017	65,59%	3953	60,92%
Personal temporal	1058	34,41%	2536	39,08%

Como personal estable se ha considerado el personal fijo e interino y en el personal temporal, el personal sustituto y el eventual.

En general, se observa que entre los hombres el nivel de estabilidad es mayor que entre las mujeres, y, por el contrario, la temporalidad afecta 5 puntos más a las mujeres que a los hombres, tanto en el personal sanitario como no sanitario.

Si lo interpretamos con índices (Mujeres/Hombres) se observa lo siguiente:

Tabla 2.4.3: Índices Mujeres/Hombres

Índice	Mujeres / Hombres
Representatividad sobre la plantilla	80/20
Personal Sanitario	84/16
Personal No Sanitario	68/32
Estabilidad	61/66
Temporalidad	39/34

Es decir, que si tomamos como referencia la representación de las mujeres en la plantilla, se observa, como ya se ha mencionado, que la representación de las mujeres en las categorías sanitarias es incluso mayor que la representatividad en toda la plantilla, destacando que es mucho más baja su representatividad, en 12 puntos, en las categorías no sanitarias.

Por otro lado, si se pone el foco en la estabilidad del empleo, considerando personal fijo e interino como empleo estable, se observa que hay más estabilidad de empleo para los hombres que para las mujeres.

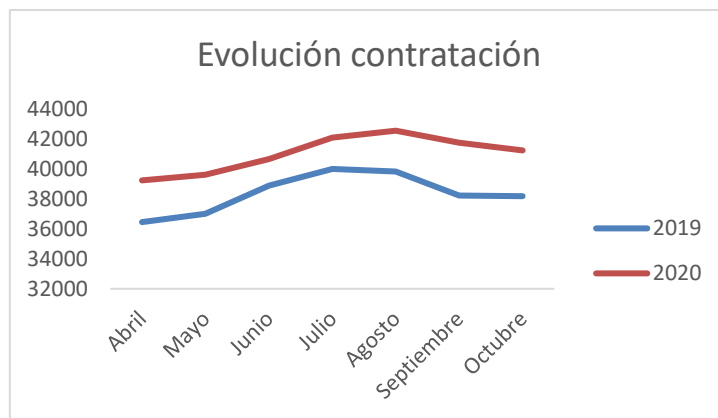
En cuanto a la temporalidad, sin embargo, afecta más a las mujeres, en 5 puntos más que a los hombres, por lo que se deduce que la calidad del empleo en las mujeres es menor con respecto a la de los hombres.

2.5 Nuevas contrataciones

En cuanto a la contratación y comparando los ejercicios 2019 y 2020, de abril a octubre, se puede observar un incremento en la contratación en el 2020, impactado posiblemente por la época de pandemia debido a la COVID-19.

Tabla 2.5.1: Incremento en la contratación 2019-2020 (marzo a octubre)

Mes	2019	2020
Abril	36451	39233
Mayo	37003	39608
Junio	38887	40650
Julio	39996	42098
Agosto	39820	42550
Septiembre	38232	41755
Octubre	38181	41224



La vinculación de la actividad sanitaria con lo “femenino”, y por tanto menos atractiva para los hombres, se refleja también en las **bolsas de contratación de Osakidetza**, donde el nº de mujeres en categorías sanitarias y no sanitarias es muy similar, mientras que los hombres que optan por puestos de carácter no sanitario duplican a los registrados para puestos sanitarios.

Tabla 2.5.1: Bolsas de Contratación: personas inscritas por categoría y edad bolsas activas 2020

Edad	Sexo	Personal sanitario		Personal no sanitario	
<30	H	1179	17,59%	1609	51,19%
	M	5523	82,41%	1534	48,81%
30-39	H	2277	17,16%	3213	40,01%
	M	10989	82,84%	4818	59,99%
40-49	H	1312	17,06%	4488	29,47%
	M	6378	82,95%	10741	70,53%
50-59	H	696	14,34%	3479	28,20%
	M	4156	85,66%	8857	71,80%
>60	H	223	15,83%	503	23,90%
	M	1186	84,17%	1602	76,10%

2.6 Brecha salarial

La brecha salarial de los distintos grupos profesionales de Osakidetza es muy variable. El cálculo realizado para obtener la brecha salarial corresponde a esta fórmula:

$$\text{Brecha Salarial} = \frac{\text{Retribución Media Hombres} - \text{Retribución Media Mujeres}}{\text{Retribución Media Hombres}} * 100$$

$$\text{Retribución Media} = \frac{\text{Retribución Bruta Total Anual}}{\text{Media de Personas en nómina Anual}}$$

La brecha global de salario anual con datos de 2019 fue 20,40%, es decir, el salario global promedio de una empleada fue un 20,40% inferior al promedio del salario de un empleado, tomando toda la plantilla (personal fijo y no fijo).

Esta diferencia retributiva se justifica por la alta representación de hombres en grupos de retribución superiores, personal médico y puestos de mando, en relación con la plantilla total de hombres. Por este motivo, si se consideran las diferencias retributivas entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional la brecha dentro de cada una de ellas resulta muy inferior a la global, y en algunas categorías es inexistente.

Los datos proporcionados por el aplicativo de gestión de plantilla se presentan a continuación.

Tabla 2.6.1: Brecha salarial por grupo 2019

	Grupo profesional	Brecha (%)
Personal Sanitario	A1 - FACUL ESPECIALI	10,93
	A1 - FACUL PRIMARIA	11,52
	B1 - ENFERMERIA ESPE	3,69
	B1 - ENFERMERIA PRIM	1,11
	C1 - TCO. ESPEC. SAN	-1,55
	D1 - AUXILIAR DE ENF	0,08
Personal No Sanitario	A2 - ADMON.Y SERV.SU	5,04
	B2 - ADMON.Y SERV.TI	9,02
	C2 - TECNICO ADMINIS	10,92
	D2 - AUXILIAR ADMINI	7,70
	C3 - TECNICO PROFESI	1,93
	D3 – PERSONAL OFICIAL	-1,23
	E – PERSONAL CELADOR Y OPERARIO	9,72

Se observa la variabilidad antes comentada: la más alta en el grupo A1, es decir, el salario promedio de una médica de atención especializada fue inferior en un 10,93 % a lo percibido por un médico.

Tabla 2.6.2: Evolución Brecha salarial por grupo profesional 2015 - 2019

Ejercicio		2015	2016	2017	2018	2019
Brecha total		23,82%	22,88%	22,04%	21,61%	20,40%
Grupo Profesional		% 2015	% 2016	% 2017	% 2018	% 2019
Personal Sanitario	A1	14,15	13,77	13,04	12,89	12,16
	B1	5,29	4,30	3,64	4,28	3,20
	C1	0,59	0,28	-0,79	-2,19	-1,55
	D1	3,68	1,36	0,61	-0,80	-0,52
Personal No Sanitario	A2	6,77	6,90	5,40	5,43	5,04
	B2	6,65	6,15	7,90	8,98	9,02
	C2	9,55	7,95	7,13	8,62	10,92
	D2	7,99	7,22	8,09	8,65	7,60
	C3	6,47	4,87	3,91	3,24	1,93
	D3	0,47	0,85	0,23	0,38	0,71
	E1	10,33	10,77	11,09	10,83	9,91

2.7 Disfrute de medidas de conciliación puestas a disposición del personal

Las medidas de conciliación para el personal de Osakidetza están recogidas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo en vigor. Hay algunos colectivos de personal laboral que conservan las mejoras que sobre el Acuerdo ofrecen sus convenios propios, aunque es un personal que va disminuyendo progresivamente, por motivos de edad y jubilación.

Entre las medidas que tienen impacto retributivo están las reducciones de jornada y las excedencias por cuidados de familiares mayores y menores, dependientes o con discapacidad. En 2020 se ha avanzado y se ha mejorado la forma de explotar dichos datos, por lo que se pueden presentar las siguientes tablas.

Tabla 2.7.1: Distribución por sexos de medidas de conciliación en las diferentes categorías en 2019

Grupo profesional	%Hombres / %Mujeres sobre el número de personas con conciliación por cuidados (guarda legal y excedencia cuidados iniciadas)	
	Hombre	Mujer
A1 - PERSONAL MÉD/TE	17,95%	82,05%
A2 - PERS. TÉC.SUPER	23,08%	76,92%
B1 - PERS.DIPLO.SANI	2,24%	97,76%
B2 - PERS. TÉCN. MED	25,00%	75,00%
C1 - PERS. TÉC.ESP.S	6,72%	93,28%
C2 - PERS. TÉC.ESP.A	0,00%	100,00%
C3 - PERS. TÉC.ESP.P	64,29%	35,71%
D1 - PERS. TÉC.AUX.S	2,12%	97,88%
D2 - PERS. TÉC.AUX.A	6,80%	93,20%
D3 - PERS. TÉC.AUX.P	100,00%	0,00%
E1 - PERS. SUBALTER_	28,74%	71,26%
Total	7,97%	92,03%

Tabla 2.7.2: Evolución de la distribución por sexos de medidas de conciliación en las diferentes categorías entre 2018 – septiembre 2020

Año	%Hombres / %Mujeres sobre el número de personas con conciliación por cuidados (guarda legal y excedencia cuidados iniciadas)	
	Hombre	Mujer
2018	8,68%	91,32%
2019	7,97%	92,03%
2020	7,84%	92,16%

Se puede observar que lejos de equilibrarse la tarea de cuidados entre hombres y mujeres, empeora, predominando las mujeres sobre los hombres, las que inician excedencias por guarda legal y por cuidados. Lo que indica que es muy necesario el fomentar la corresponsabilidad de los cuidados con el objetivo de que sean cada vez más los hombres con medidas de conciliación por este motivo. Todo ello redundará así mismo, en la disminución de la [brecha salarial](#).

Dada la importancia de conocer cómo se distribuye el disfrute de medidas de conciliación entre hombres y mujeres para analizar su impacto en la carga de trabajo y en la retribución, se sigue trabajando en la adaptación necesaria del sistema de información de gestión de personas para poder garantizar la fiabilidad de los datos y su explotación.

2.8 Formación en igualdad

La formación en igualdad dirigida a la plantilla de Osakidetza puede diferenciarse entre las acciones formativas sobre violencia de género, género y salud y la formación en igualdad más general.

En las tablas que se presentan a continuación se presenta el número de personas formadas en dichas materias durante los 5 últimos años, considerando tanto cursos como jornadas y talleres.

Tabla 2.8.1: Formación en igualdad enero 2020 - octubre 2020

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	203	23	180
Presencial	11	1	10
Total	214	24	190

Tabla 2.8.2: Formación en violencia de género enero 2020 - octubre 2020

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	28	5	23
Presencial	357	55	302
Total	385	60	325

Tabla 2.8.3: Formación en género y salud enero 2020 - octubre 2020

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	-	-	-
Presencial	68	18	50
Total	68	18	50

En este año 2020, de enero a octubre un total de 667 personas, de las cuales el 85% son mujeres, han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género y género y salud.

Tabla 2.8.4: Evolución de la formación en igualdad 2015 - 2019

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	29	4	25
Presencial	841	94	747
Total	870	98	772

Tabla 2.8.5: Evolución de la formación en violencia de género 2015 - 2019

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	975	88	887
Presencial	5.454	802	4.652
Total	6.429	890	5.539

Tabla 2.8.6: Evolución de la formación en género y salud 2015 – 2019

Modalidad	Total	Hombre	Mujer
Online	-	-	-
Presencial	633	105	528
Total	633	105	528

Las tablas 2.8.4, 2.8.5 y 2.8.6, muestran que un total de **7.932 personas** han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género y género y salud a lo largo de 5 años, es decir, un 20% de la plantilla.

Comparando este dato con las 23.090 personas que participaron en alguna acción formativa en el año 2015 (dato que se recogió y presentó en el diagnóstico de igualdad del plan para la igualdad), se pone en evidencia la necesidad de sistematizar la formación en igualdad en los planes formativos y hacer que llegue a un número significativo de las personas de la plantilla.

Tabla 2.8.7: Resultados formación 2015 (Memoria anual Osakidetza 2015)

Modalidad	Inscripciones		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Presencial	1.132	4.673	5.805
Online	2.372	13.784	16.156
Mixta	179	950	1.129
Total	3.683	19.407	23.090

En cuanto al coste de la formación se puede ver que el coste asociado a la formación en 5 años es de 30.473 € formando en igualdad, violencia de género y género y salud a 7.872 personas de la plantilla. Siendo el coste asociado a dicha formación en **2019 de 10.613 €** y en **2020 de 542€** (se entiende que por la situación excepcional de pandemia).

Tabla 2.8.8: Coste formación en igualdad, violencia género y género y salud 2016 - 2020

Modalidad	Inscripciones		
	Hombres	Mujeres	COSTE
Presencial	1.038	6.045	25.103,42 €
Online	72	717	5.369,59 €
Total	1.110	6.762	30.473,01 €

Tabla 2.8.8: Evolución Coste formación en igualdad, violencia de género y género y salud 2016 - 2020

Gasto	2016	2017	2018	2019	2020	Total €
Gasto en formación (cursos)	1.060.461	1.321.338	1.128.548	1.349.245	433.168	5.292.760
Formación en Igualdad	6.161	5.181	7.976	10.613	542	30.473
% gasto de formación en igualdad	0,58%	0,39%	0,71%	0,79%	0,13%	0,58%

2.9 Estructuras de Igualdad

La Unidad de Igualdad Corporativa está ubicada en el Servicio de Igualdad y Participación, dentro de la Subdirección de Desarrollo y Formación de la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General de Osakidetza.

Se compone de 2 técnicas de Igualdad, una jefa de servicio y una persona con perfil administrativo dentro del servicio.

Tabla 2.9.1: Estructura de Igualdad 2020

Personas	% dedicación a Igualdad
1 Técnica de Igualdad	100 %
1 Técnica de Igualdad	100 %
1 Administrativa	60%
1 Jefa de Servicio	60%
1 Subdirector de Desarrollo y Formación	25%
Presupuesto destinado a estructura	157.195 €

Comisión Igualdad Osakidetza, es un órgano paritario, compuesto por 6 representantes de Osakidetza y 6 en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. La secretaría la ostenta una persona de la Unidad de Igualdad de Osakidetza, con voz, pero sin voto.

2.10 Protocolo para actuar frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo

Actualmente hay un grupo de trabajo compuesto por perfiles multidisciplinares y pertenecientes a diferentes organizaciones de servicio, liderado por la Unidad de Igualdad Corporativa, que está definiendo un borrador de dicho protocolo para contrastarlo en la Comisión de Igualdad, con el objetivo de poder contar con él para el **primer trimestre de 2021**.

El enfoque de género en la salud, se considera un área transversal que debe de desplegarse en todas las organizaciones de servicios con actuaciones específicas. Trabajar con perspectiva de género es un compromiso estratégico del Sistema Vasco de Salud, tanto en el nivel asistencial como en el organizativo.

3.1 Objetivos

3.1.1 Atención centrada en la persona y resultados en salud para garantizar el acceso a la salud de todas las personas.

La **accesibilidad** es uno de los principios rectores del sistema sanitario, pero continúa siendo también uno de sus principales retos, particularmente en estas circunstancias por los efectos del Covid-19.

Para garantizar una mayor accesibilidad y evitar inequidades y desigualdades en salud se **impulsará y reforzará la Atención Primaria** como nivel asistencial de mayor proximidad a la ciudadanía,

Así mismo, en esta línea, para seguir mejorando la accesibilidad al sistema sanitario, resulta fundamental también **potenciar la figura de la enfermería**, avanzando hacia un modelo donde la indicación enfermera se desarrolle en su plenitud impulsando así un sistema más resolutivo.

Además de seguir profundizando en medidas para la atención a perfiles emergentes, se seguirán afrontando con especial atención los trastornos de **salud mental** que sufren niños, niñas y adolescentes, así como las necesidades específicas de los y las menores en el ámbito de la oncología infantil. Y, por supuesto, la red de salud mental estará especialmente atenta a las consecuencias de la pandemia en esta importante dimensión de la salud de las personas.

Junto con los **procesos oncológicos y neoplásicos**, las **enfermedades cardiovasculares** siguen siendo una de las principales causas de muerte en Euskadi, y condicionan también unas elevadas tasas de hospitalización. El objetivo es reducir al máximo la incidencia de estas enfermedades y el **aumento de la supervivencia de pacientes**, con el máximo de calidad de vida y autonomía, todo esto con perspectiva de género y atendiendo a las desigualdades.

Puesta en marcha, dentro del **programa de abordaje grupal del tabaquismo** de Osakidetza, una intervención desde la **perspectiva de género** en dos tipologías de grupos: mixtos y de mujeres exclusivamente (pendientes de poner en marcha y evaluar debido a la crisis de la Covid-19).

3.1.2 El Empoderamiento y participación ciudadana

Se desarrollará completamente el programa **Osasun Eskola**, para formar y ayudar a las y los pacientes a tomar las mejores decisiones para prevenir y realizar el seguimiento de su propia enfermedad.

Se desplegará la **nueva Carpeta de Salud** en la que, aprovechando la evolución tecnológica, se incorporarán nuevas herramientas

La cultura de **promoción de la salud** debe continuar ganando espacio: promover hábitos saludables, en coordinación con el Departamento de Salud, en distintos colectivos poblacionales para la mejora de su salud, difundiendo los programas de Educación para la Salud y progresando en la implantación del programa Prescribe Vida saludable (PVS) que permite a profesionales de la Atención Primaria derivar a las personas que acuden a su consulta a actividades de su municipio o comunidad, para que utilicen recursos de su entorno.

Se reforzará, junto con el Departamento de Salud, los distintos **programas de prevención** específica desde la perspectiva de reducción de las desigualdades y los programas de prevención en relación a la dieta, tabaco y alcohol, continuando con el desarrollo de VII Plan de adicciones, especialmente en la prevención del tabaquismo y alcohol.

Se seguirá avanzando en la **prevención de la violencia de género** y especialmente en la mutilación genital.

En cuanto a los **programas poblacionales de cribado**, además de mantener los buenos resultados de participación y detección precoz actuales, y compensar el posible efecto colateral del Covid, el objetivo es desarrollar la implantación del **cribado poblacional de cáncer de cérvix** hasta el 100%.

Para seguir avanzando en el **programa de cribado prenatal** de anomalías cromosómicas, se va a incorporar el test de ADN fetal libre circulante en sangre materna. Este test supone una alternativa que permite aumentar la detección de casos de síndrome de Down y disminuir los riesgos de las técnicas invasivas, tales como las pérdidas fetales y otros riesgos derivados de las mismas

3.2 Plan de Igualdad de Osakidetza

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza 2021-2024, cuya aprobación está prevista para el primer trimestre de 2021.

En este plan se detallan acciones en dos ámbitos uno externo y dirigido a la plantilla y otro externo dirigido a la población vasca, a la cual atiende Osakidetza.

Se compone de 20 ejes que abarcan 100 acciones a abordar en 4 años. Entre los objetivos y prioridades de este plan de igualdad están recogidas las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado en Osakidetza.

En el año 2021, el despliegue del plan para la igualdad trabajará especialmente en los objetivos que se relacionan a continuación, que se traducirán en acciones concretas para:

- Incorporar, de manera sistemática y transversal, la perspectiva de género en las actividades, programas y servicios de la Organización, tanto a nivel interno como ex-terno
- Sensibilizar y formar a todo el personal de la Organización
- Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en comunicaciones internas como externas
- Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras Organizaciones y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido

3.3 Medidas de carácter sectorial

Las prioridades sectoriales de Osakidetza vienen determinadas por los Compromisos de Gobierno para la XII legislatura en lo relativo a Salud, así como los objetivos del Departamento de Salud recogidos en el Marco estratégico 2021 – 2024. Estos compromisos y sus iniciativas de ejecución se desarrollan teniendo en cuenta las directrices del eje concreto del VII Plan con el que están relacionadas, para garantizar la integración de la perspectiva de género en su ejecución.

En lo relativo al año 2021, destacan objetivos dirigidos a las pacientes y personas usuarias, y otros dirigidos al personal propio de Osakidetza ya mencionados en el [apartado 3.1](#).

Ámbito de pacientes:

- Fomentar la corresponsabilidad de las mujeres en el cuidado de su salud, con desarrollo de actuaciones concretas mediante el programa *Paziente Bizia*
- Promover hábitos saludables y mejorar los programas de cribado destinados a las mujeres
- Mejorar la atención a las mujeres en situaciones de maltrato y violencia, impulsando la detección precoz, el registro y recogida de datos y la colaboración con otras instituciones

Ámbito de la plantilla:

- Formar al personal que atiende a las víctimas de violencia contra las mujeres
- Desplegar el plan para la igualdad
- Mejorar la calidad del empleo en Osakidetza aumentando el empleo estable y desarrollando medidas de conciliación e impulso de la corresponsabilidad y disminuir la brecha salarial.

Para la consecución de los objetivos anteriores se deberán consignar partidas específicas para el despliegue del plan para la igualdad destinadas a las actuaciones de la programación anual, y reforzar especialmente las dedicadas a la formación en violencia contra las mujeres, formación en igualdad y el impulso de medidas de conciliación desde el enfoque de la corresponsabilidad.

Como actuaciones relevantes para el 2021, Osakidetza se compromete a realizar, tanto en el ámbito de la gobernanza como en su área específica de actuación, las que a continuación se detallan:

4.1 Estructuras de igualdad internas y participación en estructuras externas

Además de las estructuras de Igualdad ya existentes, comentadas en el [apartado 2.9](#) las estructuras en las que se participa fuera de Osakidetza son:

- Grupo técnico interdepartamental
- Grupo de sistemas de información
- Grupo técnico de indicadores del OVGB (Bizkaia)

Las estructuras que en el 2021 se quieren desplegar y que responderían al modelo de gestión que se pondrá en marcha y realizará las labores de ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Osakidetza 2021-2024, además de las mencionadas anteriormente, son:

- Comisiones Igualdad de las Organizaciones de servicio
- Comité Directivo de Igualdad de Osakidetza
- Comité Técnico de Osakidetza
- Referentes de Igualdad

4.2 Actuaciones para la promoción de la igualdad e incorporar la perspectiva de género en las actuaciones Osakidetza. Presupuesto.

4.2.1 Diagnosticar las necesidades de formación para ofertar formación en igualdad a la plantilla:

La planificación del Plan de Formación necesaria en detalle se realizará exhaustivamente como acción dentro del I Plan de Igualdad de Osakidetza, ahora bien, podemos indicar cuáles son las prioridades a acometer en el 2021:

- Formación básica en Igualdad a toda la plantilla (on line y presencial progresivamente). El avance con respecto al 2020 es que el curso está elaborado y previsto para su pilotaje en enero 2021.
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos. Se dispone ya de un curso on line actualmente en pilotaje.
- Formación específica en Igualdad a las personas componentes de los órganos de la estructura en Igualdad.
- Formación específica en Igualdad a las personas que ocupan cargos directivos, direcciones, subdirecciones y jefaturas. En el primer trimestre 2021 está previsto comenzar con el personal directivo. Ya están los contenidos, formato y sesiones definidas.

4.2.2 Desplegar el plan para la igualdad:

Una vez aprobado el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Osakidetza, planificar y desplegar el plan en toda la organización.

4.2.3 Mejorar la calidad del empleo en Osakidetza aumentando el empleo estable y desarrollando medidas de conciliación e impulso de la corresponsabilidad:

Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de la plantilla mediante acciones como realizar un análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres mediante la mejora de las adaptaciones necesarias en los sistemas de información que permitan la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de licencias y permisos relacionadas con la conciliación familiar/profesional, ambas desagregadas por sexo y categoría profesional.

El avance respecto a 2020 es la formación de un grupo de trabajo que estudia la brecha salarial y la creación de herramientas que facilitan su análisis. En el 2021 se pretende continuar en este sentido, así como impulsar medidas para que la corresponsabilidad sea un hecho, como la formación y sensibilización en este aspecto a la plantilla.

4.2.4 Disminuir la Brecha salarial existente:

Identificar las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Osakidetza para implementar medidas correctoras y desarrollar medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%.

El presupuesto concreto para desarrollar las actuaciones anteriormente citadas, se asignará en la Programación anual operativa 2021 que se emitirá desde los órganos correspondientes del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osakidetza.

4.3 Actuaciones previstas dentro del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y, si lo hubiera, su correspondiente presupuesto para el ejercicio 2021.

Con el objetivo de **Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina** se han identificado unas actuaciones a seguir llevando a cabo:

- Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género.
- Reforzar y diseñar estrategias con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica.
- Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos
- Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de Enfermería para registrar.
- Estudiar las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos.
- Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género.
- Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes.
- Formación en Violencia de Género a colectivos específicos.

4.4 Medidas que se van a tomar en el año 2021 para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos

4.4.1 Aumentar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad:

Uno de los objetivos que se quieren alcanzar en el 2021 es el de hacer una primera estimación realista del presupuesto que se necesita asociar a las medidas para la Igualdad.

Se incorpora en la Programación Operativa 2021 del I Plan Igualdad de Osakidetza, como una medida en sí misma, la estimación del presupuesto, debido a la elevada complejidad de realizar un cálculo que se ajuste a la realidad y al carácter transversal que este objetivo implica.

Tabla 4.4.1: Presupuesto estimado para el I Plan Igualdad de Osakidetza

CONCEPTO	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Estructura	157.195	161.125	165.153	169.282	652.755
Desarrollo actuaciones (formación, impulso igualdad, violencia género, resto acciones del plan anual)	247.850	254.046	260.397	266.907	1.029.201
TOTAL PRESUPUESTO	405.045	415.171	425.551	436.189	1.681.956

4.4.2 Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación y compra pública:

Incluir Cláusulas de Igualdad en la contratación y compra pública realizada por cualquier organización perteneciente a Osakidetza. Incorporando la perspectiva de género a los elementos de los expedientes de contratación como son: el objeto del contrato, la solvencia técnica, los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución.

4.4.3 Establecer nuevos indicadores de género en los Contrato-Programa que Osakidetza suscribe con el Dpto. de Salud:

Definición de indicadores de género para incluir en los Contrato - Programa de las organizaciones de servicio de Osakidetza, que sirvan para medir si el objetivo de la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres en dicha organización se está logrando.

4.4.4 Trabajar desde una perspectiva de género los planes y programas en los que participa Osakidetza:

Se incorpora como propia medida del Plan de Igualdad de Osakidetza a realizar en el 2021.

8.2. GRUPO EITB. ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. ESTRATEGIA GENERAL DEL ENTE PÚBLICO DE DERECHO PRIVADO EITB.

La perspectiva de género es un concepto ampliamente desarrollado en EITB y sus Sociedades (Grupo EITB) desde hace más de diez años. Con anterioridad a 2010 se gestionaba la Igualdad de Género en coordinación con el Departamento de Cultura, pero a partir de ese año EITB adoptó mecanismos propios para gestionar de forma autónoma los Planes para la igualdad de hombres y mujeres.

El marco normativo proviene de la Ley 4/2005 de Igualdad de hombres y mujeres en la C.A. de Euskadi, modificada posteriormente en la Ley 3/2012. En aplicación de esta legislación EITB ha desarrollado los siguientes hitos de gestión:

- I. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. En 2010 se realizó el primer diagnóstico de igualdad de hombre y mujeres con una metodología integral y detallada de análisis de evidencias sobre contratación y sistema salarial, análisis de plantilla y organigrama, cuestionarios, grupos focales y entrevistas. Tras el diagnóstico se elaboró y se aprobó el I. Plan de Igualdad para el período 2011-2014, el cual se gestionó con el sistema estandarizado que EITB aplica en su modelo de gestión: planificar – hacer – medir – evaluar/corregir.
- II. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. Tras un nuevo diagnóstico (2015) se procedió a elaborar el segundo plan para el período 2015-2018, intensificando en éste un esfuerzo adicional en los contenidos de EITB.
- III. Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres. En 2019 se ha revisado nuevamente el avance y la situación de la igualdad en EITB con un nuevo diagnóstico que ha permitido elaborar el III Plan para la Igualdad de hombres y mujeres para el Grupo EITB para el período 2019-2022.

Desde una perspectiva de gestión avanzada la política para la igualdad de hombres y mujeres está formalizada en el sistema de gestión de EITB. Aportamos las siguientes evidencias:

- El Contrato Programa de EITB 2016-2019 (y prorrogado para el ejercicio 2020) establece en la Misión 9 (pág. 11) desarrollar planes de igualdad de mujeres y hombres; con fecha 20-03-2019 se adoptó una modificación parcial del Contrato Programa con el fin de incluir en él indicadores de igualdad de género.
- El Plan Estratégico de EITB 2017-2020 incorpora profundizar en el desarrollo de planes de igualdad de mujeres y hombres en el marco del objetivo 8.
- El Cuadro de Mando del Consejo de Administración de EITB tiene indicadores de relacionadas con informaciones emitidas en los medios de EITB en relación a la igualdad de género.
- El Libro de Estilo de EITB desarrolla sendas pautas de tratamiento informativo en materia de igualdad de género y de la violencia machista, cuya revisión se ha procedido en los ejercicios 2019 y 2020 (3ª edición).

EITB desarrolla en sus planes de igualdad dos vertientes complementarias en su condición de empresa de medios de comunicación:

1. **Vertiente empresarial interna:** la que se refiere a desarrollar políticas de igualdad orientadas a la monitorización y reducción de la brecha salarial, a la facilitación de políticas de conciliación, al aseguramiento de un trato igualitario y digno y tolerancia cero a conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
2. **Vertiente propia de medio de comunicación:** la que se refiere a desarrollar contenidos no discriminatorios y con perspectiva de género. Entre otros, activar políticas proactivas para un uso del lenguaje inclusivo en cada medio, la progresiva normalización de la presencia del deporte practicado por mujeres, equilibrar la

presencia de mujeres y hombres en entrevistas, tertulias y mesas de opinión, el correcto tratamiento de la información en materia de violencia machista, etc. Todo ello requiere una importante creación de material técnico-académico para formar a las/los profesionales y facilitar una profunda perspectiva de género en toda la cadena de valor de la generación de contenidos.

Desde una perspectiva de *benchmarking* podemos asegurar que EITB se sitúa en posición de cabecera entre los medios de comunicación multimedia públicos ya que dispone de un sistema de gestión de planes de igualdad muy rodado, de relaciones institucionales en proyectos compartidos con otros medios de comunicación para el desarrollo de códigos de práctica periodística en materia de igualdad, y de sistemas de medición y evaluación que permiten monitorizar el progreso.

A efectos del reparto presupuestario de 2020, EITB consideró proyectos de gran interés para una dotación significativa específica:

- I. Elaborar un directorio actualizado de mujeres para informativos y programas de radio y televisión con un buen perfil comunicacional en euskera y castellano, para intervenir como especialistas, comentaristas y colaboradoras. Todo ello en los distintos ámbitos del conocimiento.
- II. Dotación financiera para adquisición de derechos de deporte femenino y un desarrollo de la producción y comunicación con tratamiento reforzado.
- III. Financiación de investigación aplicada a medios de comunicación para normalizar la perspectiva de género en los contenidos.
- IV. Financiación de nuevas series documentales o de ficción de interés general, también para el mercado internacional, en torno a los aspectos clave de la igualdad de hombres y mujeres que sea un producto de referencia por su enfoque y tratamiento.
- V. Desarrollar la política de adquisición y programación de los contenidos de la parrilla de ETB3 (canal para público infantil) desde la perspectiva de valores, entre ellos los de igualdad de género, con un proyecto de socialización que alcance a =>80% de centros escolares de primaria de la CAV con su correspondientes AMPAs.

Adjuntamos sobre los proyectos referidos, la nota recogida en la Memoria de EITB Media S.A.U. referida a proyectos realizados en 2020.

IGUALDAD DE GÉNERO (PROYECTOS): *En la última fase de la elaboración del Presupuesto de 2020 se adoptaron algunos compromisos específicos en materia de igualdad de género con una dotación presupuestaria específica de 535.000 €.*

El objetivo de los mismos era promover una acción especial, más comprometida, en materia de contenidos. El programa inicial se ha tenido que revisar por el inesperado efecto del Covid-19 ya que se han suspendido o aplazado muchos proyectos.

No obstante, hay que destacar que EITB ha realizado un esfuerzo extraordinario para atender al fondo de la cuestión que era promover la relevancia y visibilidad en los contenidos de EITB, por lo que se considera que el esfuerzo presupuestario ha tenido un buen retorno.

Al contar con la citada partida presupuestaria EITB ha adoptado iniciativas a las que también ha añadido recursos propios por lo que podemos decir que en 2020 ha destinado por encima de 1 millón de euros a destacados “productos especiales”. Concretamente:

- Cinco programas de “Itxi liburuak” sobre hechos históricos relacionados con mujeres vascas (creación de las ikastolas, la cárcel de Saturrarán, Catalina de Erauso, Gladys del Estal y la brujería).
- Miniserie de ficción “Alardea” con el correspondiente spin-of y programa de debate.
- Cinco programas especiales de “Ur handitan”, “Vamos a hacer historia” y “360 grados”.
- Webserie Pikuak.

- *Plazandreak (pelota).*
- *El proyecto de un podcast feminista en www.eitb.eus.*

2. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN SOBRE LA QUE INCIDE PRINCIPALMENTE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL ENTE.

Con motivo de la elaboración del III. Plan de Igualdad se ha actualizado el diagnóstico para visibilizar las desigualdades de género sobre las que EITB debe incidir especialmente.

En términos sintéticos estos son los aspectos más relevantes según se extrae del apartado de “Conclusiones y áreas de mejora” del diagnóstico:

2.1. La igualdad de oportunidades tiene consideración de marco de trabajo en la política empresarial del Grupo EITB.

Situación de partida:

- ✓ Todos los documentos de carácter empresarial que definen la estrategia y la gestión, así como los cuadros de mando de su seguimiento incorporan la perspectiva de género.
- ✓ Se participa de forma activa en todas las instituciones y entidades externas relacionadas con políticas de género.
- ✓ La igualdad de oportunidades es un eje transversal que desarrolla EITB y que se gestiona mediante plan plurianual, con dos comisiones ordinarias (de igualdad y contenidos) y un largo número de programas a desarrollar bajo la coordinación de 1 responsable del equipo de Estrategia y Comunicación y con apoyo, en su caso, de consultoría externa.

Áreas de mejora:

- ✓ Sostener el modelo, simplificarlo en lo posible, y lograr equipos potentes en las comisiones y la mejor efectividad de los programas previstos en el III. Plan de Igualdad.

2.2. Los procesos internos de RR.HH. (comunicación, selección, promoción y formación) están sistematizados y favorecen la no discriminación.

Situación de partida:

- ✓ Los procesos de selección y promoción están sistematizados con un marco normativo interno que impide la posibilidad de discriminaciones directas.
- ✓ La regulación de la impartición de la formación no propicia situaciones de discriminación por razón de sexo.
- ✓ Se observa un importante progreso en materia de comunicación (lenguaje inclusivo y utilización de imágenes).

Áreas de mejora:

- ✓ Preservar los marcos normativos internos.
- ✓ Incrementar la capacitación de las/los profesionales en el correcto uso del lenguaje inclusivo.

2.3. La gestión de la plantilla de EITB se realiza bajo criterios de igualdad.

Situación de partida:

- ✓ Se considera una plantilla equilibrada, con 45% de la plantilla media anual de mujeres. Prevalece la presencia de mujeres en EITB y EITBNET. Hay una sobrerrepresentación de hombres en áreas técnicas y de mujeres en áreas administrativas.

- ✓ La presencia de las mujeres en el organigrama directivo es del 31% y en los cargos más altos (alta dirección/dirección) 41%.

Áreas de mejora:

- ✓ Progresar en la paridad de mujeres y hombres.

2.4. La brecha salarial en el Grupo EITB es de 3,3% según el cálculo y análisis realizado sobre los datos salariales de 2019.

Situación de partida:

- ✓ La brecha salarial (que no discriminación directa) es muy inferior a la media existente en la CAV (24,6%) y su origen está en la segregación vertical (menor presencia en puestos con salarios más altos) y horizontal (mayor presencia puestos con salarios menos valorados), por antigüedad y el mayor % de mujeres en el acogimiento de medidas de conciliación.

Áreas de mejora:

- ✓ Mantener la monitorización y análisis de la brecha salarial y progresar en la paridad tanto en medidas de conciliación como en carrera profesional.

2.5. La conciliación en EITB está principalmente en manos de mujeres.

Situación de partida:

- ✓ El 69% de los permisos de conciliación concedidos los utilizaron las mujeres (2019), utilizando mayormente la modalidad de reducción de jornada para cuidado de hijas/os.
- ✓ Las excedencias y permisos para el cuidado de otros familiares tienen más presencia de hombres, pero su impacto es muy inferior.

Áreas de mejora:

- ✓ Progresar en la paridad, sin perder el contexto de que se corresponde y refleja el comportamiento social y un marco legislativo global.

2.6. EITB cuenta con un protocolo específico de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Situación de partida:

- ✓ Además de disponer de un protocolo específico se ha incorporado los actos y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el régimen sancionador de los Convenios Colectivos como faltas graves o muy graves.
- ✓ En 2019 se realizó el 2º análisis de riesgos psicosociales. En el análisis participó la responsable de Igualdad para garantizar la perspectiva de género y obtener datos desagregados. Además, se incorporó el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos a evaluar. Los resultados del estudio no mostraron diferencias significativas respecto al sexo ni tampoco se detectaron datos que pudieran llevarnos a suponer que hubiera algún caso de acoso.

Áreas de mejora:

- ✓ Promover sistemas preventivos y de tolerancia cero.

2.7. La percepción sobre tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en el Grupo EITB es positiva.

Situación de partida:

- ✓ A lo largo de 2018 y 2019 se han realizado sendos estudios sociológicos tanto dentro de EITB como a la Sociedad Vasca en relación a EITB cuyos resultados son positivos: i) 6,6/10 a la política de igualdad (Clima laboral, 2017); ii) el tratamiento de EITB de hombres y mujeres es igualitario 53% es igualitario o muy igualitario, 20% es poco/nada igualitario, 27 ns/nc (Sociómetro Vasco, 2018); iii) 6,7/10 valoración del trabajo realizado respecto a la igualdad de mujeres y hombres (Encuesta sobre igualdad en el Grupo EITB, 2019); iv) En “valoración del tratamiento de EITB” 6,5/10 a que se incluyen temas que conciernen a la mujeres y 4,7/10 a la retransmisión equilibrada de eventos deportivos de hombres y mujeres (Encuesta de Euskalit a EITB, Fase 3 de estudios promovidos por la Ponencia del Parlamento Vasco para la reforma de EITB).
- ✓ Dentro de las acciones definidas para realizar el III diagnóstico, en abril de 2019 se realizó una encuesta a las personas que trabajan en el Grupo EITB con el fin de conocer su opinión y percepción con respecto a la Igualdad. Se publicó el informe completo con los resultados en la intranet. A modo resumen destacamos: El 90% de la plantilla de EITB considera necesario la existencia del Plan de Igualdad; el 87% consideran que la selección se hace de forma no discriminatoria; el 66% considera que la promoción se hace de manera no discriminatoria.

Áreas de mejora:

- ✓ Aunque existe un aprobado en la percepción, hay mucho que hacer y, previsiblemente, la opinión pública y la plantilla cada vez será más exigente.

2.8. Se trabaja cada vez más y mejor en la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos que emiten las Sociedades de EITB (televisión, radio e Internet).

Situación de partida:

- ✓ La empresa dispone de Libro de Estilo de EITB (3ª edición, 2020) donde se establecen pautas periodísticas, en sendas fichas, para la igualdad de género y para el tratamiento de la violencia machista. En la redacción del Libro de Estilo de EITB se han seguido recomendaciones para un uso inclusivo de la lengua.
- ✓ Existe un equipo de trabajo de carácter multidisciplinar constituido en comisión de Contenidos, con apoyo de una consultoría, como *grupo motor* para introducir la perspectiva de género en los contenidos que produce y emite EITB. Su misión es proporcionar materiales y guías, promover la formación y alinear los contenidos de EITB con los principios y pautas establecidos en el Libro de Estilo y en el “Código Deontológico para la Comunicación no sexista” suscrito por EITB.
- ✓ Se han desarrollado importantes avances en el ámbito del deporte practicado por mujeres, tanto en la información deportiva como en retransmisiones.
- ✓ La presencia de las mujeres en tertulias y mesas de programas se mantiene en torno al 35%. Es una cifra estable durante casi dos lustros y, según los responsables de programas, sigue siendo difícil de superar, pese a los intentos de alcanzar la banda 40/60.
- ✓ En el programa de apoyo de EITB Media a la financiación del cine, conocido como el 6%, existe la variable de género.
- ✓ EITB es proactivo en la prevención de las agresiones sexistas, con importantes campañas corporativas como “Ez, beti da ez” en el periodo de las fiestas de verano.
- ✓ Los contenidos de EITB están logrando valoraciones positivas en los estudios sobre la perspectiva del género en los medios de comunicación promovidos desde *Begira* y otras instituciones.
- ✓ 3 Kluba Baloreak. A finales de 2018 se puso en marcha un proyecto que pretende garantizar que los contenidos de EITB dirigidos al público infantil sean adecuados y acordes con los que tenemos que promocionar como sociedad. En 2019 se finalizó el diseño de indicadores que evalúan y proporcionan información específica sobre los valores (ligados al euskera, lenguaje, igualdad de género, al pensamiento crítico y responsabilidad, etc.) atribuibles a cada contenido de 3 Kluba en ETB3, web, app,

HbbTV, smartTV. El equipo de trabajo está formado por profesionales de EITB y de la Escuela Universitaria de Magisterio “Begoñako Andra Mari”, adscrito a la Universidad de Deusto.

Áreas de mejora:

- ✓ Desarrollar nuevos progresos, generar material teórico-práctico para EITB y, en su caso, otros medios de comunicación, promover la formación y sensibilización de los profesionales de la comunicación, también de las productoras.
- ✓ Desarrollar, en caso de financiación específica, los 5 proyectos propuestos al final del punto 1, de Estrategia General de EITB del presente documento. Tales proyectos serían una gran contribución a la Sociedad Vasca en materia de promoción de la igualdad de hombres y mujeres.

3. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL ENTE.

Se aportan las principales magnitudes de la gestión social y de personal. EITB realiza sus análisis de datos por ejercicios, con datos correspondientes de enero a diciembre de cada año. Los datos provienen del *Informe integrado de Estado de información de no financiera y Responsabilidad Social Corporativa 2019 del Grupo EITB* (auditado por AENOR, abril 2020).

3.1. Número de personas empleadas por edad y sexo.

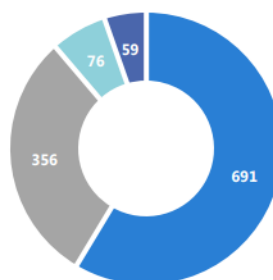
Distribución de la plantilla

En el gráfico siguiente se muestra la distribución de personas empleadas por cada entidad del grupo.

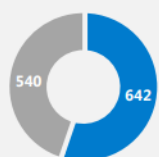
Se acompaña también la distribución de la plantilla por género y por edad al 31 de diciembre de 2019⁷.

Personas empleadas por entidad

- Euskal Telebista, SAU
- Eusko Irratia, SAU
- Ente Público EITB
- Eitbnet, SAU

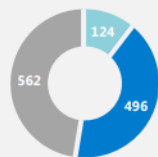


Personas empleadas por género



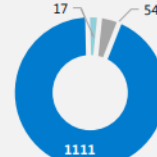
■ Hombres ■ Mujeres

Personas empleadas por edad



■ 18-30 años ■ 31-50 años ■ >50 años

Personas empleadas por clasificación profesional



■ Direcciones ■ Subdirec. / Jefaturas ■ Profesionales

7. El personal de todas las emisoras de radio, incluido Radio Vitoria, forma parte de la plantilla de Eusko Irratia, SAU.

La mayor divergencia de paridad ocurre en la población mayor de 50 años, situación que se acentúa en el resto de las franjas de edad. La normalización vendrá por efecto de las salidas por jubilación y las futuras incorporaciones.

3.2. Número de personas empleadas por categoría profesional y sexo.

Plantilla por modalidad de contrato, género, edad y clasificación profesional						
	18-30 años		31-50 años		>50 años	
	H	M	H	M	H	M
Contrato indefinido a tiempo completo						
Dirección	0	0	4	3	6	3
Subdir. / Jefaturas	1	0	9	8	25	8
Profesionales	4	1	140	152	247	167
Total	5	1	153	163	278	178
Contrato indefinido a tiempo parcial	H	M	H	M	H	M
Dirección	0	0	0	0	1	0
Subdir. / Jefaturas	0	0	0	0	2	1
Profesionales	1	1	3	6	48	15
Total	1	1	3	6	51	16
Contrato temporal a tiempo completo	H	M	H	M	H	M
Dirección	0	0	0	0	0	0
Subdir. / Jefaturas	0	0	0	0	0	0
Profesionales	44	47	67	78	21	14
Total	44	47	67	78	21	14
Contrato temporal a tiempo parcial	H	M	H	M	H	M
Dirección	0	0	0	0	0	0
Subdir. / Jefaturas	0	0	0	0	0	0
Profesionales	6	19	11	12	3	4
Total	6	19	11	12	3	4

EITB Memoria Integrada 2019 | 49

3.3. Número de personas empleadas por modalidades de contrato y sexo.

En relación con la distribución de la plantilla por modalidades de contrato, un 72,4% tiene relación laboral con contrato indefinido y 27,6% con contrato temporal. Del total de personas empleadas, el 11,2% tienen contrato a tiempo parcial y el 88,8% contrato a tiempo completo.

En 2019 se han celebrado diversos procesos de selección en EITB Media, con la convocatoria de catorce plazas del área técnica, a fin de reducir su elevado porcentaje de temporalidad. Asimismo, la plantilla estructural fija del Grupo se ha estabilizado con incremento de personal indefinido (con plaza o no) y reducción del porcentaje de eventualidad.

Se están desarrollando sistemas de gestión y planificación, con el objeto de reducir el número de contratos del personal eventual sustituyendo por contrataciones más estables en el tiempo. La siguiente tabla indica la distribución de la plantilla a 31 de diciembre de 2019 por modalidades de contratos, por género, edad y por responsabilidad profesional.

3.4. Brecha salarial, remuneración media de las sociedades.

SOLDATA ARRAKALA BRECHA SALARIAL 2019	EITB Taldea	EITB	ETB	EI	EITBnet
Gizonen batez besteko soldata Salario medio anual Hombres	44.891 €	47.201 €	45.480 €	43.091 €	44.376€
Emakumeen batez besteko soldata Salario medio Mujeres	43.438 €	45.351 €	45.353 €	40.564 €	36.841€
BRECHA SALARIAL	3,3%	3,9%	0,3%	5,8%	16,9%

1.TAULA TABLA. Soldata- arrakalaren 2019 urteko datuak- Brecha Salarial DATOS EITB (año 2019). 2020 UZTAILA ENERO

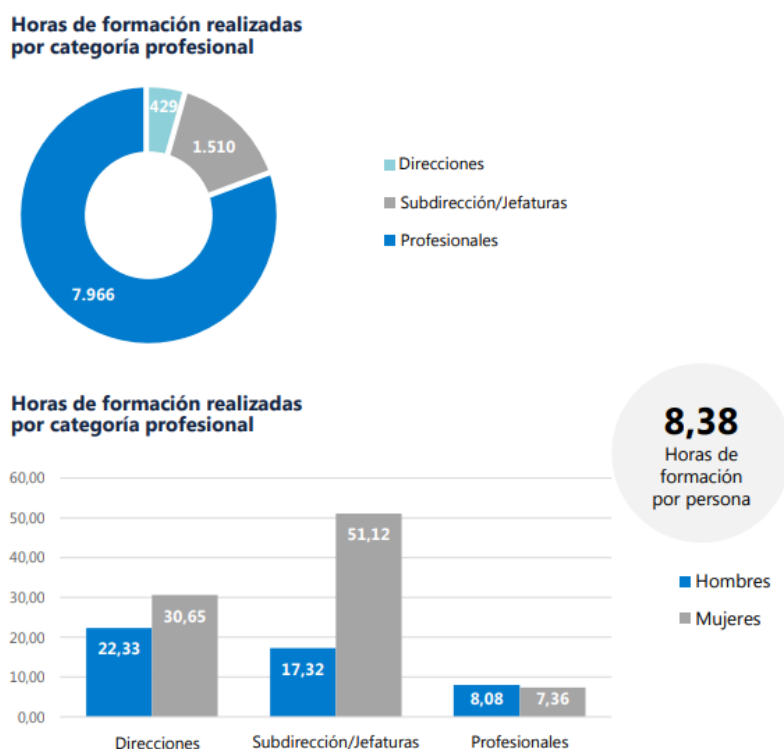
EITB Taldea -Grupo EITB	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	Guztira Total
Langileak (kopurua) Personas (n)	606	484	1090
Langileak % Personas	55,6%	44,4%	100%
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	44.891,0 €	43.438 €	44.246 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITB Taldea	3,3%		
EITB			
Langileak (kopurua) Personas (n)	32	41	73
Langileak % Personas	43,8%	56,2%	100%
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	47.201 €	45.351 €	46.162 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITB	3,9%		
ETB			
Langileak (kopurua) Personas (n)	388	272	660
Langileak % Personas	58,8%	41,2%	100%
Salario medio anual	45.480 €	45.353 €	45.428 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial ETB	0,3%		
Eusko Irratia			
Langileak (kopurua) Personas (n)	161	142	303
Langileak % Personas	51,8%	48,2%	100%
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	43.091 €	40.564 €	41.907 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EI	5,8%		
EITBnet			
Langileak (kopurua) Personas (n)	25	29	54
Langileak % Personas	41%	53,7%	100%
Urteko batez besteko soldata Salario medio anual	44.376€	36.841€	40.330 €
Soldata- arrakala Brecha Salarial EITBnet	16,9%		

2.TAULA TABLA. Soldata- arrakalaren 2019 urteko datuak- Brecha Salarial DATOS EITB (año 2019). 2020 UZTAILA ENERO

En materia de brecha salarial el 3,3% que corresponde al conjunto del Grupo EitB le sitúa muy por debajo de la media de Euskadi y muy por debajo del 25%, que la legislación marca para activar acciones.

Se realizó un análisis exhaustivo de todos los complementos salariales y no existe propiamente ninguno como causa directa de la desigualdad. Se explica por la suma de medidas de conciliación, antigüedad, etc., ya que no se han detectado discriminaciones directas y dado que se han mejorado los resultados respecto a años anteriores, es razonable deducir que los cambios en la edad media de la plantilla irán corrigiendo paulatinamente la brecha.

3.5. Horas de formación por categorías profesionales y sexo.



EITB Memoria Integrada 2019 | 60

En 2019, EITB ofrece 9.905 horas de formación. En el gráfico se muestra en detalle el número de horas de formación impartidas de carácter profesional. Según se observa, el nivel que cuenta con el mayor número de horas es la de los profesionales.

Asimismo, el gráfico muestra el promedio de horas de formación impartidas por persona con el desglose por responsabilidad profesional y por género. En este sentido, el mayor promedio de horas de formación se ha registrado en las mujeres pertenecientes al nivel de responsabilidad de Subdirección/Jefaturas. En el resto de los niveles de responsabilidad profesional no se aprecian diferencias notables entre ambos géneros.

3.6. Distribución de medidas de conciliación y sexo.

Los distintos convenios colectivos recogen diversas medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y personal a fomentar el ejercicio corresponsable por parte de las personas progenitoras.

Las medidas estipuladas en este sentido son similares en todos los convenios. En 2019, 134 personas se acogieron a medidas de conciliación; 93 fueron mujeres, lo que supone el 69% del total. En 2018 lo habían hecho 147 personas (112 mujeres, el 76%).

La adopción de medidas de conciliación sigue estando principalmente en manos de las mujeres, tal y como sucede en la sociedad a nivel general.

Las medidas más habituales son la reducción de jornada para cuidado de hijas e hijos, la excedencia por el mismo motivo, las bajas por nacimiento y el permiso por cuidado de lactante. Por el contrario, las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de otros familiares dependientes tienen un menor impacto, si bien son

disfrutadas en su mayoría por mujeres.

Medidas de conciliación	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Permiso para el cuidado del lactante	4	4,30	5	12,20	9	6,72
Baja por nacimiento (maternidad/paternidad)	15	16,13	15	36,59	30	22,39
Reducción jornada por cuidado de hijos/as	44	47,31	16	39,02	60	44,78
Reducción jornada por cuidado familiar	3	3,23	4	9,76	7	5,22
Excedencia para el cuidado de hijos/as	21	22,58	0	0	21	15,67
Excedencia para cuidado familiar	6	6,45	1	2,44	7	5,22
Total	93	100,00	41	100,00	134	100,00

EITB Memoria Integrada 2019 | 54

4. ACTUACIONES RELEVANTES DE EITB Y SUS SOCIEDADES.

Con fecha de 23 de julio de 2019 la Dirección General de EITB presentó en el Consejo de Administración de EITB el III. Plan de Igualdad de EITB para el período 2019-2022. Por tanto, es un Plan activado para este período de cuatro años.

Este III Plan de Igualdad cumple con las directrices generales del *VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres* de Emakunde que insta en materia de Igualdad de Oportunidades resolver, en otros, los “retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres”.

EITB ampara y sustenta este III. Plan de Igualdad de hombres y mujeres en el Contrato Programa de EITB (2016-2019), en el Plan Estratégico (2017-2019), en el Plan de Gestión de EITB y en la presente Memoria Presupuestaria.

Para su desarrollo efectivo el Plan está recogido en el

- ✓ El Plan de Gestión del equipo de Dirección de Estrategia y Comunicación
- ✓ La ficha de objetivos de la profesional gestora responsable del Plan de Igualdad
- ✓ La activación y continuidad de:
 - La Comisión de Igualdad de EITB
 - La Comisión de Contenidos de EITB

El modelo organizativo y de gestión adoptado por EITB es de carácter transversal por lo que existe un importante despliegue de objetivos por programas como señala el cuadro de despliegue extraído del propio Plan.

Las líneas del III. Plan de igualdad de hombres y mujeres comprende el siguiente programa:

Programa 1: Liderazgo y Estrategia.

Línea de actuación 1.1. Garantizar que la *política de Igualdad de EITB esté transversalizada* en la estrategia de EITB y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.

Línea de actuación 1.2. Crear y fortalecer los órganos para la igualdad en EITB, dotando al Plan para la Igualdad y a la política que desarrolla de una estructura y una normativa que le permita asegurar su continuidad y expansión en el tiempo.

Programa 2: Política y cultura de organización.

Línea de actuación 2.1. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de la igualdad de mujeres y hombres.

Línea de actuación 2.2. Definir una hoja de ruta para la puesta en marcha de acciones formativas para garantizar que los distintos profesionales de EITB incluyan en su ámbito de trabajo la perspectiva de género.

Línea de actuación 2.3. Utilizar una *comunicación inclusiva* tanto en los contenidos como en los procesos internos de tal manera que permita visibilizar a las mujeres en EITB y en el resto de la sociedad.

Línea de actuación 2.4. Continuar haciendo extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en todas las *bases de datos* y análisis estadísticos que se creen desde EITB y cruzar esta variable con todas las demás recogidas de cara a identificar posibles futuras situaciones de discriminación que puedan tener lugar en la entidad.

Programa 3: Gestión de las personas.

Línea de actuación 3.1. Poner en marcha actuaciones que garanticen que las personas de EITB puedan ejercer su derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar sin que produzcan discriminaciones directas o indirectas.

Línea de actuación 3.2. Vigilar la *igualdad salarial* entre hombres y mujeres de EITB.

Línea de actuación 3.3. Garantizar la ausencia de discriminación directa como indirecta entre mujeres y hombres que pudieran derivar de las categorías o grupos profesionales.

Línea de actuación 3.4. Integrar la perspectiva de género en la *política de prevención, de salud laboral física y psicosocial*.

Línea de actuación 3.5. Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a posibles denuncias o reclamaciones.

Programa 4: EITB como organización tractora, relaciones con el entorno.

Línea de actuación 4.1. Incluir la perspectiva de género en los pliegos y en las contrataciones con empresas proveedoras.

Línea de actuación 4.2. Potenciar que el tratamiento de la *comunicación corporativa* del Grupo EITB se haga con perspectiva de género con el fin de lanzar un mensaje ejemplarizante para el resto de la sociedad.

Línea de actuación 4.3. Continuar formando parte de las *redes institucionales* de impulso de la igualdad.

Programa 5: Contenidos.

Línea de actuación 5.1. Potenciar que en los programas de *producción de encargo* se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos.

Línea de actuación 5.2. Equiparar la *presencia de mujeres y hombres en tertulias*, colaboraciones de programas, etc., fomentando además la participación de mujeres en temas tradicionalmente más asociados a los hombres (deportes, política) y de hombres en temas más asociados a las mujeres (sociedad, temas sociales, violencia de género).

Línea de actuación 5.3. Realizar un correcto tratamiento informativo sobre la *violencia machista* y sus múltiples manifestaciones, contribuyendo a construir un relato que contextualice esta violencia. Todo conforme al

cumplimiento de la legislación vigente, los principios definidos en el Libro de Estilo de EITB y en el Código Deontológico para la comunicación no sexista de Begira.

Línea de actuación 5.4. Fomentar la presencia y el correcto tratamiento del *deporte practicado por mujeres* en la agenda informativa de todos los medios del Grupo EITB.

Línea de actuación 5.5. Ampliar la inclusión de la perspectiva de género a la hora de seleccionar proyectos en el seno de la *Comisión del Cine* (6%).

Línea de actuación 5.6. Garantizar que los contenidos de EITB dirigidos al *público infantil* sean adecuados y acordes con la igualdad de género.

Línea de actuación 5.7. Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la *publicidad* y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten la violencia contra las mujeres.

Todos estos programas con sus correspondientes líneas de acción implican el alineamiento de varios centenares de personas relacionadas con procesos vinculados a generación de contenidos y a procesos de gestión.

El modelo de transversalidad que ha adoptado EITB para el diseño y desarrollo de los planes de igualdad afecta también presupuestariamente al conjunto de la organización y de forma particular a determinadas direcciones

- ✓ Dirección General: en el diseño, desarrollo y seguimiento en general y también algunos proyectos específicos.
- ✓ Dirección de Estrategia y Comunicación: con la responsabilidad del desarrollo y ejecución ya que el Plan reside en esta Dirección.
- ✓ Dirección de Informativos de ETB y jefes de Informativos de Eusko Irratia y EITBNET: para liberar profesionales para la Comisión de Contenidos y facilitar la formación e implantación de guías de actuación en los servicios informativos.
- ✓ Dirección de Programas de ETB y jefes de Programa de Eusko Irratia: para liberar profesionales para la Comisión de Contenidos y facilitar la formación e implantación de guías de actuación.
- ✓ Dirección de Deportes de ETB jefes de Deportes de Eusko Irratia: para implementar la paridad de hombres y mujeres en Deportes y en las retransmisiones deportivas.
- ✓ Dirección de RR.HH.: para el desarrollo de los programas relacionados con esa área.
- ✓ Jefatura de Formación: para la aplicación de criterios de paridad en la formación empresarial y asumir la organización y coste de la formación específica de los programas vinculados a la igualdad.
- ✓ Jefatura de Prevención y Salud: para la gestión del Protocolo de acoso sexual y acoso por motivo de sexo y para facilitar a las mujeres de salud pruebas específicas.
- ✓ Dirección del Servicio Jurídico: para el seguimiento de la legislación aplicable y su implantación en los procesos que les sea de aplicación y especialmente en los procesos de contratación administrativa y compras.
- ✓ Dirección de Sistemas: para asegurar el correcto desarrollo de la segregación de datos y de las estadísticas internas en los sistemas informáticos en los que se sustentan los procesos de gestión.
- ✓ Dirección Comercial: para implementar el Código deontológico de igualdad en la contratación y emisión de publicidad.
- ✓ Jefatura de derechos de antena y coproducciones de ETB: para implementar los criterios de igualdad en la compra de derechos y en los proyectos de coproducción con otras entidades.
- ✓ Coordinación de contenidos infantiles: para aplicar un modelo de programación sustentado en valores, entre los cuales se incluye el de igualdad de hombres y mujeres.

Si bien es muy difícil cuantificar el impacto económico de la gestión y desarrollo del III Plan de Igualdad y su consecuente impacto presupuestario, dado que los recursos empleados son en su mayoría internos e involucran a una gran cantidad de personas de muy distintas áreas de la organización, ello no obstante, no nos impide hacer una estimación presupuestaria del proceso en lo que corresponde a costes internos y externos para desarrollar los programas III. Plan de Igualdad para el ejercicio 2020 por un valor entre 200.000.-€ y 300.000.-€.

8.3. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

1. INFORME DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 2021

Consta de cuatro apartados:

1. Diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen las actuaciones principales del Departamento
2. Estrategia general del Departamento, Organismo Autónomo o Consorcio
3. Actuaciones relevantes

Al Grupo EITB y al Grupo OSAKIDETZA por su carácter de ente público de derecho privado, se les ha solicitado además un análisis desde la perspectiva de género del personal a su servicio.

2. FORMULARIO P20-GEN DE ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

El formulario P21-Gen consta de cinco apartados y varios subapartados:

1. Programa
2. Análisis de la pertinencia al género del programa
3. Análisis de la relevancia al género del programa:
 - 3.1. Descripción general del programa y contraste con el cumplimiento de los mandatos normativos y programáticos que incluyan obligaciones de igualdad.
 - 3.2. Relevancia al género del programa
4. Análisis del programa de relevancia alta o media:
 - 3.1. Listado de objetivos del programa gestionados por OOAA y otras entidades públicas adscritas al Departamento
 - 3.2. Listado de objetivos del programa considerados de relevancia baja o no pertinentes
 - 3.3. Análisis de la población sobre la que incide principalmente el programa: condiciones de vida de las mujeres y los hombres
5. Reflexión y propuestas de mejora del programa:
 - 5.1. Avances respecto a ejercicios anteriores
 - 5.2. Medidas correctoras de mejora dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y sus resultados esperados
 - 5.3. ¿Cuál ha sido el proceso que se ha seguido para la cumplimentación del formulario? ¿En qué medida se han tenido en cuenta las observaciones planteadas por la unidad de igualdad? Propuestas de mejora

8.4. PERTINENCIA Y RELEVANCIA AL GÉNERO

DEPARTAMENTOS Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS	PERTINENCIA AL GÉNERO	RELEVANCIA AL GÉNERO
LEHENDAKARITZA		
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	si	alta
1122. Transición Social y Agenda 2030	si	alta
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
1311. Acción Exterior	si	media
5414. Fondo de Innovación	si	alta
SEGURIDAD		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	si	alta
2221. Tráfico	si	alta
2223. Ertzaintza en Servicio	si	alta
2231. Atención de Emergencias	si	alta
4611. Procesos Electorales	si	alta
5512. Meteorología y Climatología	si	alta
6113. Juego y Espectáculos	si	media
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
Academia Vasca de Policía y Emergencias		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	si	alta
TRABAJO Y EMPLEO		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	si	alta
3112. Trabajo	si	alta
3211. Empleo	si	alta
3212. Economía Social	si	media
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	si	alta
3121. Inclusión Social	si	alta
3211. Empleo	si	media
3231. Formación Profesional para el Empleo	si	media
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	si	alta
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO		
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi	si	baja
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob.	si	alta
1212 - Servicios Generales	si	baja
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	si	alta

1214 - Informática y Telecomunicaciones	si	alta
1215 - Innovación y Administración Electrónica	si	baja
1217 - Relaciones Institucionales	si	media
1218 - Régimen Jurídico	si	baja
1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE	si	media
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública		
1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	si	alta
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	si	media
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4421. Protección del Medio Ambiente	si	media
5151 - Puertos	si	baja
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	si	baja
5413. Tecnología	si	media
5414. Fondo de Innovación		
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	si	media
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	si	media
7112. Pesca	si	media
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	si	baja
7211. Estructura y Apoyo Desarrollo Econ., Sosten. y MA	si	media
7212. Desarrollo Industrial	si	media
7213. Seguridad Industrial	si	baja
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	si	media
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	no	
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO		
5413. Tecnología	si	alta
ECONOMÍA Y HACIENDA		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	si	alta
6111. Economía y Gasto Público	si	alta
6112. Política Fiscal	si	baja
6114. Patrimonio y Contratación	si	baja
6311. Política Financiera	si	media
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística		
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	si	media
Autoridad Vasca de la Competencia		
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	si	baja
EDUCACIÓN		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4211. Estructura y Apoyo de Educación	si	alta
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	si	alta

4223 - Enseñanza Universitaria	si	alta
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	si	media
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	si	alta
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	si	media
4231. Promoción Educativa	si	alta
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	si	baja
5412. Investigación	si	media
5414. Fondo de Innovación		
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
Consorcio Haurreskolak		
4221.Educación Infantil y Primaria	si	alta
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	si	alta
4312. Vivienda	si	media
4313. Ordenación Territorial	si	alta
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	si	baja
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	no	
5141 - Planificación del Transporte		media
5414. Fondo de Innovación		
SALUD		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4111. Estructura y Apoyo de Salud	si	alta
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	si	alta
4113. Salud Pública	si	alta
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	si	alta
4115. Farmacia	si	media
4116. Adicciones	si	media
5414. Fondo de Innovación		
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
1411. Administración de Justicia	si	alta
1412. Justicia	si	alta
3111. Estructura y Apoyo de Igualdad, Just. y Pol. Soc.	si	alta
3122. Inmigración	si	alta
3123. Servicios Sociales	si	alta
3124. Política Familiar y Comunitaria	si	alta
3222. Juventud	si	alta
4621. Víctimas y Derechos Humanos	si	media
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:		
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	si	alta
GOGORA - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos		

4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	si	media
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	si	alta
4512. Deportes	si	alta
4513. Promoción de la Cultura	si	alta
4514. Patrimonio Histórico Artístico	si	media
4711. Política Lingüística	si	alta
5414. Fondo de Innovación		
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeskaldunizazioa.		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4713. Inst. Alfabetización y Reeskaldunizazioa Adulto	si	alta
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	si	alta
7511. Turismo y Hostelería	si	alta
7612. Comercio Interior	si	media
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo		
1229. Medidas contra la crisis provocada por la COVID-19		
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	si	media

8.5. PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la tabla que se muestra a continuación, se ofrecen cifras globales, ya que todavía no se han establecido unos criterios claros que permitan afinar mejor el presupuesto. Por otra parte, el presupuesto a cargo del capítulo I con sus correspondientes actuaciones estén diseñadas con perspectiva de género o en proceso de diseñarse, no se reflejan en la tabla.

ACTUACIONES DISEÑADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O EN PROCESO DE ESTARLO CON PRESUPUESTO IDENTIFICADO. Administración General (secc 1-12), sus Organismos Autónomos y Consorcios	Diseñado con pg ⁵⁶	En proceso de diseño con pg	Presupuesto Identificado 2021
LEHENDAKARITZA			15.562.302,65
1121. ESTRUCTURA Y APOYO			1.272.302,65
Impulsar las relaciones del Lehendakari con la sociedad		X	
Asesoramiento experto en todas las materias relacionadas con la actividad diaria del Lehendakari	X		302.700
Mantener información actualizada de la situación de la evolución de la opinión pública	X		
Elaboración y tramitación de la normativa de Lehendakaritza, seguimiento y análisis de las disposiciones que le afecten y asesoría jurídica general		X	
Impulso y coordinación de las políticas de igualdad en el Departamento y colaboración con Direcciones y Áreas para la ejecución de la Ley 4/2005 y Plan de Igualdad			5.000
Impulso y coordinación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi			60.000
Planificación estratégica y departamental		X	
Participación en órganos de carácter interdepartamental e interinstitucional e impulso de proyectos interdepartamentales.		X	125.851
Elaboración de los presupuestos de Presidencia, gestión de su ejecución y control del gasto		X	
Contratación.	X		
Gestión de los recursos humanos de la Presidencia		X	1.200
Gestión de acceso a la información pública.		X	
Participación en distintos órganos colegiados		X	
Establecer, diseñar, dirigir y coordinar la política informativa y de comunicación del gobierno, a través de los medios de comunicación social de cualquier tipo	X		336.471
Garantizar la adecuada difusión de las acciones del Gobierno, incluidas las relativas al Lehendakari y al área de portavoz del Gobierno	X		41.081
Campañas publicitarias y medidas de sensibilización social, así como la difusión de las acciones del Gobierno Vasco y sus Departamentos	X		400.000
1122. TRANSICIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030			2.900.000,00
Respuesta comunitaria a la pandemia, la actualización y coordinación y seguimiento del Plan Bizi Berri		X	

⁵⁶ Pg: perspectiva de género

Reto demográfico		X	
Migración	X		
Otras actuaciones específicas en materia de transición social		X	
Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030		X	
1311. ACCIÓN EXTERIOR			2.257.000,00
Estrategia Euskadi Basque Country		X	150.000
Plan Operativo de la Marca Euskadi Basque Country		X	150.000
Becas y Learning Tour		X	340.000
Impulsar la participación de Euskadi en los procesos de decisión de la UE		X	550.000
Canalizar la participación de los agentes vascos en los proyectos y acciones de la UE: cooperación transfronteriza.		X	550.000
Impulso de los intereses sectoriales vascos en el exterior: viajes		X	200.000
Desarrollo y consolidación de alianzas estratégicas: línea de apoyo a proyectos de asistencia técnica (tanto en relaciones externas como en asuntos europeos)		X	115.000
Diasporitar a la sociedad vasca y fortalecer la comunidad vasca en el exterior; BCN		X	202.000
5414. FONDO DE INNOVACIÓN			9.133.000,00
Aprobar el nuevo Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI Euskadi 2030	X		9.133.000
Desplegar las líneas estratégicas básicas del PCTI Euskadi 2030.		X	
SEGURIDAD			30.421.655,22
2211. ESTRUCTURA Y APOYO			
Adecuación y/o desarrollo de los diferentes textos reglamentarios del Texto Refundido de la Ley de Policía del País Vasco (LPPV).		X	
2221. TRÁFICO			1.887.320,00
Directrices e instrucciones		x	
Comunicación con la ciudadanía		x	
Educación y Formación		x	688.920
Conocimiento	x		55.000
Gestión del tráfico y sistemas de información		x	1.060.400
Estadísticas de tráfico y análisis de datos		x	13.000
Estrategia de seguridad vial 2021-2025	x		
Observatorio de movilidad y seguridad vial		x	70.000
2223. ERTZAINTZA EN SERVICIO			21.568.235,22
Plan de Igualdad para Personal Laboral		X	
APLICACIÓN BORTXA		X	73.355
Seguridad privada para mujeres víctimas de violencia de género	X		7.860.000
EBA Proyecto de gestión vasco para el tratamiento de casos de VDVG			105.270
Plan general de infraestructuras de la ERTZAINTZA		X	811.701,57
Servicio de limpieza de Centros dependientes del Dpto. de Seguridad		X	8.825.571
Mantenimiento de instalaciones de varios centros del Departamento de Seguridad		X	3.771.267
Grupo de Trabajo de Igualdad Policías Locales			
Datos estadísticos desagregados	X		

Impulso previsión Ley 7/2019 de 5ª modificación LPPV		X	
Proyecto de revisión de protocolos de coordinación entre la Policía del País Vasco para mejorar el proceder contra la violencia machista			91.070,65
Coordinación de protocolos para mejorar el proceder contra la violencia machista			30.000
2231. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS			
Uso de redes sociales	X		
Voluntariado	X		
Planes de emergencia de responsabilidad autonómica		X	
Atención emergencias a través del teléfono único 112		X	
Difusión de la autoprotección en todos los ámbitos y eventos formativos	X		
4611. PROCESOS ELECTORALES			29.000,00
Introducción de datos desagregados por sexo en webs y publicaciones (tal y como la publicación histórica sobre las elecciones al parlamento vasco de 1978 a la actualidad).	X		20.000
Reflexionar sobre la posibilidad de incluir en las subvenciones ordinarias de los partidos de medidas para favorecer la igualdad dentro de los mismos	X		1.000
Introducción de datos desagregados por género y lenguaje inclusivo en el Decreto de impresos electorales		X	1.000
Reflexionar sobre la posibilidad de incluir en subvenciones electorales medidas para favorecer la igualdad en los partidos	X		1.000
Actualizar el estudio Democracia Paritaria en Euskadi por haberse cerrado en estos últimos años un proceso electoral completo	X		6.000
5512. METEOROLOGÍA Y CLIMATOLOGÍA			
Mejoras en las áreas de Seguridad y Salud		X	
Mejoras en las áreas de Formación, Educación y Suministro de información	X		
6113. JUEGOS Y ESPECTÁCULOS			347.100,00
Observatorio Vasco del Juego	X		100.000
Promoción del Juego Responsable	X		30.000
Campañas publicitarias	X		17.100
Prevención de las ludopatías		X	200.000
2240. ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS			6.590.000,00
Actividades referentes a Cuerpos de Policía del País Vasco.	X		
Actividades referentes a la Ertzaintza	X		
Actividades referentes a Cuerpos de Policía Local.	X		
Actividades referentes a los colectivos encuadrados en el Área de Emergencias y Protección Civil	X		
Actividades referentes a otros colectivos no encuadrados en los números precedentes	X		
Grupo de igualdad de la Academia			
Jornadas formativas anuales Parez-Pare		X	
Integrar cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos		X	
Incorporación de la igualdad en la comunicación	X		
Consolidación de la oferta formativa sobre violencia contra las mujeres			

Identificación de las necesidades y de las dificultades de conciliación de la plantilla		X	
Creación de Unidad Administrativa Igualdad			56.800
TRABAJO Y EMPLEO			560.847.459,63
3110. ESTRUCTURA Y APOYO			69.603,63
RELACIONES EXTERNAS DEL DEPARTAMENTO, PARLAMENTO, ARARTEKO Y CIUDADANÍA		X	
DIFUSIÓN A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LAS DIRECCIONES QUE INTEGRAN EL DEPARTAMENTO Y ELABORACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN DE PUBLICACIONES		X	
Asesoría Jurídica		X	
ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTOS, GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE SU EJECUCIÓN		X	
Gestión de los Recursos Humanos		X	
Gestión de la contratación administrativa		X	
INFORMATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO Y DESARROLLO DEL PLAN INFORMÁTICO		X	
OPERACIONES ESTADÍSTICAS		X	
FOMENTAR EL USO DEL EUSKERA EN EL DEPARTAMENTO		X	
IMPULSAR Y COORDINAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL DEPARTAMENTO			54.603,63
Diagnóstico y Plan de Formación Igualdad		X	15.000
COORDINACIÓN Y APOYO EN MATERIAS DE ORGANIZACIÓN, MEDIOS Y FUNCIONES DE NATURALEZA COMÚN, DEL DEPARTAMENTO		X	
ESTRUCTURA Y APOYO EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL - LANBIDE		X	
3112. TRABAJO			350.000
Campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género	X		
Campañas de actuación de Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres			125.000
Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial			25.000
Campaña de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo			100.000
Estudio sobre la situación de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la negociación colectiva			
Informes de impacto de género de los convenios colectivos del País Vasco			
Plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco			25.000
Difusión de la guía sobre 'Trabajo de igual valor' elaborada en 2020			75.000
Publicación mensual estadísticas y memoria anual.	X		
Estudio del diseño del Registro vasco, complementario y sistematizado, de los Planes de Igualdad de las empresas vascas			
3212. ECONOMÍA SOCIAL			2.900.000

Ayuda para la creación de empresas de Economía Social (EMPRENDER)	x		2.400.000
Ampliación de la base societaria de empresas de Economía Social (incorporación de personas socias)	x		300.000
Responsabilidad Social Empresarial (RSC)		x	100.000
Participación de personas trabajadoras en empresas		x	100.000
3111. LANBIDE. ESTRUCTURA Y APOYO			456.300
Desarrollar el Plan de Igualdad de Lanbide	X		50.000
Contratación técnica de igualdad, coste salarial y seguridad social	X		60.300
Encuestas de inserción y satisfacción por servicios y medidas	x		256.000
Prospectivas sectoriales y ocupacionales del mercado de trabajo, Futurelan	x		35.000
Implementación de modalidades de evaluación para programas y servicios	x		55.000
3121. LANBIDE. INCLUSIÓN SOCIAL			480.000.000
Ejecutar la Renta de Garantía de Ingresos		x	480.000.000
3211. LANBIDE. EMPLEO			17.980.556
Servicio de fomento al empleo	x		16.275.556
Convocatorias de ayudas a personas desempleadas de larga duración: Incremento de un 15% en la cuantía de la subvención cuando la persona desempleada sea mujer o bien tenga una edad igual o superior a 45 años		x	705.000
Retorno Juvenil: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada mujer		x	500.000
Empleo con apoyo: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada es mujer		x	500.000
3231. LANBIDE. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			59.000.000
Incrementar la perspectiva de género en estadísticas, estudios y evaluación		X	
Incorporar la igualdad en la comunicación oral y escrita	X		
Integrar el principio de igualdad en la normativa	X		
Incrementar el nivel de cualificación de las mujeres		X	57.000.000
Incrementar la participación de mujeres en familias y especialidades masculinizadas de carácter técnico			2.000.000
Publicar un informe anual de familias o especialidades con infrarrepresentación femenina			
Realizar videos relativos a certificados de profesionalidad	X		
3113. OSALAN. SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES			91.000
Formar progresivamente al personal de Osalan sobre seguridad y salud laborales desde la perspectiva de género			5.000
Incorporar la perspectiva de género en la Estrategia de seguridad y salud laborales 2021-2026	X		
Incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de Osalan.	X		
Revisar e incorporar cláusulas de igualdad en las subvenciones para la promoción de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	X		80.000
Seleccionar y revisar un número de contratos para incorporar y realizar el seguimiento de las cláusulas de igualdad y lingüísticas.	X		

Divulgar experiencias, estudios y materiales sobre género y SSL			
Realizar análisis sobre la situación de las personas del sector del empleo de hogar y elaborar materiales para mejorar la gestión preventiva especialmente en el sector del empleo de hogar	X		3.000
Publicar el estudio sobre los factores de género que inciden en la prevención de riesgos laborales			3.000
Incorporar información sobre la normativa de PRL e igualdad en la formación básica sobre SSL y género dirigida a agentes claves.	X		
Asesorar a las empresas que lo demanden sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva	X		
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO			48.269.775,99
1211. ESTRUCTURA Y APOYO			19.000
TRASLADAR A LA CIUDADANÍA LA IMAGEN DE UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ABIERTA, CERCANA, EFICAZ, TRANSPARENTE, IGUALITARIA, PARTICIPATIVA E INNOVADORA		X	
AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL DEPARTAMENTO	X		12.000
MEJORAR LA PRESTACIÓN DEL APOYO NECESARIO PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL RESTO DE PROGRAMAS DEL DEPARTAMENTO		X	7.000
FOMENTAR UN MAYOR USO DEL EUSKERA EN EL DEPARTAMENTO		X	
MEJORAR LA PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA DEPARTAMENTAL CUMPLIENDO CON MANDATOS DE IGUALDAD		X	
1213. FUNCIÓN PÚBLICA			52.000
RACIONALIZAR Y ORDENAR EL EMPLEO PÚBLICO PARA DAR SERVICIO A LAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD, INCORPORANDO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	X		
ESTABILIZAR Y CONSOLIDAR LA PLANTILLA DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL		X	
REJUVENECER LA PLANTILLA DE LA ADMINISTRACIÓN		X	
REGULAR DE FORMA EFICAZ Y EFICIENTE ASÍ COMO BAJO LOS PRINCIPIOS DE CALIDAD, EXCELENCIA E IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN GENERAL, OOAA Y SOCIEDADES PÚBLICAS	X		43.000
IMPLANTAR UN SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS GENERALES DE CALIDAD	X		
DESARROLLAR UNA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO QUE REPERCUTA POSITIVAMENTE EN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN GENERAL, SUS OOAA Y SOCIEDADES PÚBLICAS	X		9.000
1214. INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES			47.639.714,99
Proporcionar soporte, mantenimiento y mejora de los sistemas de información de la Administración General de la CAE y sus OOAA: Encargo General (realiza las tareas de explotación, gestión y soporte técnico necesarias para que un producto o una aplicación pueda operar dentro de la infraestructura de Gobierno Vasco)		X	43.973.000
Promover cumplimiento, desde los diferentes Departamentos y OOAA, a las exigencias que establece la LOPD y el Reglamento de desarrollo de la misma, mediante la realización de auditorías		X	

Seguimiento de la aplicación de la Circular 3/2018 de elaboración y ejecución. Seguimiento de los encargos.			
Difundir novedades tecnológicas, las nuevas herramientas incorporadas y los nuevos proyectos corporativos entre el personal del Gobierno Vasco relacionado con las Tecnologías de la Información	X		
Participar en los proyectos relacionados con la convergencia TIC.	X		
Servicios electrónicos de confianza.	X		1.100.000
Prestar y garantizar el servicio de transporte y difusión de las señales de telecomunicaciones (CAP. 2 del presupuesto)	X		1.036.500
Completar el despliegue de banda ancha de nueva generación en núcleos de población de emplazamientos periféricos: ayudas a la extensión de redes de banda ancha de nueva generación en núcleos de población de Euskadi para contribuir a la reducción de la brecha digital (CAP. 7 del presupuesto)	X		1.330.211,27
Plan Estratégico TIC	X		90.003,72
Oficinas Técnicas	X		110.000
1217. RELACIONES INSTITUCIONALES			
Control en los procesos selectivos de los entes locales de la aplicación del criterio de igualdad en los casos de empate entre candidatos	X		
Constancia en el Registro de Entidades Locales de datos relativos al sexo de los miembros de las Corporaciones Locales	X		
Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de disposiciones normativas elaboradas desde el área local	X		
Incorporación de la variable sexo en el Registro de Entidades Locales, de tal modo que se puedan explotar los datos del personal político de las entidades locales disgregadas por sexo	X		
1218. RÉGIMEN JURÍDICO			
Integrar en los informes que se realizan la perspectiva de género		x	
Sistematizar los informes de evaluación de impacto de género aumentando su número		x	
1219. DELEGADA PROTECCIÓN DE DATOS			
Facilitar el ejercicio de derechos relativos a la protección de datos por parte de mujeres y hombres así como su seguimiento y gestión		x	
Facilitar la reclamación previa ante la delegada de protección de datos en lo relativo a la protección de datos por parte de mujeres y hombres así como su seguimiento y gestión		x	
1216. IVAP. SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			559.061
Creación de la UAI	X		59.061
Impulsar la formación en igualdad	X		500.000
Incluir cuestiones de igualdad de género en las pruebas selectivas de acceso a la administración		X	
Realizar estudios sobre el peso de la variable género en los resultados de las pruebas selectivas	X		
Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los tribunales de los procesos selectivos y de los premios y subvenciones a la investigación	X		
Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación sobre la presencia de hombres y mujeres	X		

Asegurar un lenguaje no sexista en las publicaciones del Instituto		X	
Evitar desventajas relacionadas con el embarazo y la maternidad en todos los productos, servicios y procesos que ofrece la organización			
4714. IVAP. EUSKALDUNIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA			
Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los examinadores de las convocatorias de acreditación de perfiles lingüísticos			
Garantizar un lenguaje no sexista en la revista "Administrazioa Euskaraz", en los materiales de lenguaje administrativo y en las traducciones			
Realizar análisis estadísticos de las personas destinatarias de la formación lingüística sobre la presencia de hombres y mujeres	X		
Garantizar la presencia paritaria de ambos géneros en los escritores y entrevistados de la revista "Administrazio Euskaraz".			
DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE			238.368.359
4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE			
Economía baja en carbono y adaptada al clima		X	
Nuevo Modelo de Gobernanza Climática		X	
Promover Empleo Verde e Innovación en Economía Circular		X	
Reducir residuos y aumentar reciclaje y valoración		X	
Garantizar la Calidad Ambiental		X	
Actuaciones derivadas de la normativa en materia de contaminación atmosférica		X	
Control Integrado de la contaminación		X	
Evaluaciones ambientales. Planes, Programas y Proyectos		X	
Planes de acción derivados de los mapas de ruido		X	
Actuaciones derivadas de la legislación de suelos contaminados		X	
Impulsar una Política Ambiental Avanzada		X	
Conservación del Medio Ambiente y Biodiversidad		X	
Reserva de la Biosfera de Urdaibai		X	
Relaciones con grupos de interés (Naturzaintza, COMA, CAM, OCRU, Grupos de voluntariado,...)		X	
5413. TECNOLOGÍA			178.793.694
Hazitek		x	69.402.939
Bikaintek		x	3.432.503
Emaitek		x	65.308.252
Elkartek		x	33.550.000
Programa Infraestructuras		x	6.800.000
Normativa Elhuyar		x	300.000
7211. GABINETE Y SERVICIOS			17.581
Asistencia jurídica		x	
Elaboración del anteproyecto de presupuesto, gestión y seguimiento	x		
Gestión de la contratación administrativa		x	
Gestión de Recursos Humanos	x		
Sistemas de Información		x	2.581
Unidad Administrativa de Igualdad			15.000
Órgano estadístico		x	
Gabinete	x		

7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL			6.545.750
Ayudas LEADER		x	1.250.000
Ayudas EREIN privados		x	1.525.000
Ayudas Eventos Sociales		x	200.000
Proyecto LABEAN		x	126.750
Ayudas alojamientos para personal temporero		x	70.000
Censo Agrario	x		70.000
Apoyo a las Agrupaciones de Productores Agrarios		x	500.000
Apoyo a sectores en crisis		x	150.000
Apoyo a la reestructuración de subsectores		x	1.250.000
Apoyo a la vertebración sectorial		x	1.404.000
7112. PESCA			9.242.334
Programa Operativo FEMP: mejora de estructuras comerciales y pesqueras	x		7.063.887
Programa Operativo FEMP: ayudas al desarrollo local participativo de zonas pesqueras	x		1.733.550
Programa Elkartek		x	189.391
Becas Itsasoratu		x	255.506
7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENEDORES			42.834.000
Programa Gauzatu		x	28.000.000
Programa Indartu		x	6.000.000
Programa Bideratu		x	5.000.000
Programa ODClusters		x	2.968.000
Subvención nominativa organizaciones empresariales		x	681.000
Subvención nominativa Festival de Cine de San Sebastián		x	185.000
7214. INNOVACIÓN ESTRATÉGICA DE COMPETITIVIDAD			900.000
Fomento de la competitividad empresarial a través de la Promoción de la Gestión Avanzada	x		900.000
5413. CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - TECNOLOGÍA			35.000
Plan de Igualdad			20.000
Despletar el Plan Estratégico del Consorcio BRTA		x	
Formular la agenda de investigación del Consorcio		x	15.000
Formular la Agenda de Transferencia y de Mercado del Consorcio		x	
Desarrollar los contenidos comunes de los planes de carrera profesional y definir servicios comunes a ofrecer por BRTA		x	
Dar seguimiento a la situación económica-financiera de los agentes consorciados		x	
ECONOMÍA Y HACIENDA			15.153.639
6110. ESTRUCTURA Y APOYO			109.750
Unidad Administrativa de Igualdad	x		66.750
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	x		35.000
Presupuesto reservado para formación en igualdad	x		8.000
Implementar el plan de igualdad de la Dirección de Servicios	x		
6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO			165.889
Incorporar progresivamente la perspectiva de género en las publicaciones		X	

Diseño y adecuación de las Bases de Datos y estadísticas Oficiales a la perspectiva de género: UDAPMAP, IKERBIDE		X	
Elaboración y difusión de estudios económicos y la revista		X	60.000
Contratación para la asistencia Técnica para el POPV 2014-2020		X	45.889
Contratación de Asistencia Técnica de los fondos POPV 2021-2027 y Next Generation 2021-2025		X	60.000
Impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales.		X	
6114. PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN			
Adaptación de las herramientas informáticas a la proyecto de modificación de la ley 4/2005 de igualdad		x	
Formación	x		
6311. POLÍTICA FINANCIERA			
Promover la planificación para la igualdad con las entidades colaboradoras		x	
Incorporar la perspectiva de género al Informe anual sobre la Previsión Social	x		
Incorporar la perspectiva de género al Informe de impacto económico y ambiental de Bonos Sostenibles Euskadi		x	
Formación en materia de igualdad	x		
5513. EUSTAT			14.878.000
Decreto Programa Estadístico Anual 2021		x	14.878.000
EDUCACIÓN			59.316.216
4211. ESTRUCTURA Y APOYO			77.550
Impulso y coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	x		77.550
Gestión de concursos de traslados	x		
Gestión de procesos selectivos para el ingreso en cuerpos docentes	x		
4221. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA			10.789.734
Posibilitar la respuesta educativa requerida al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo			848.313
Programa Bidelaguna			899.855
Programa de Interculturalidad			9.041.566
4222. EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL			17.352.905
Programa de Interculturalidad	x		3.180.552
Potenciar el éxito escolar de todo el alumnado a través de programas de apoyo y refuerzo	x		14.072.352
Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP del ámbito industrial	x		100.000
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA			237.791
EHU/UPV; poner en marcha acciones para la igualdad entre hombres y mujeres además de fortalecer las políticas de gestión de la violencia de género			50.000
Universidad de Deusto; Desarrollar acciones y programas de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación en las políticas universitarias y en favor de la igualdad			161.791

Mondragon Unibertsitatea; siguiendo el Plan de Igualdad, desarrollar acciones en el ámbito de la igualdad entre Hombres y Mujeres			26.000
4224. ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL			11.313.722
SUBVENCIONES A CENTROS DE ENSEÑANZA MUSICALES DE TITULARIDAD MUNICIPAL: Estas subvenciones van dirigidas a los conservatorios y escuelas de música titularidad municipal reguladas por el Decreto 289/1992, de 27 de octubre, para contribuir a la financiación de los gastos	X		9.368.804
SUBVENCIONES A ESCUELAS DE MÚSICA PRIVADAS Y A CENTROS AUTORIZADOS PROFESIONALES DE MÚSICA: Estas subvenciones están dirigidas a las escuelas de Escuelas de Música Privadas y a Centros Autorizados Profesionales de Música de titularidad privada música de titularidad privada reguladas por el Decreto 289/1992, de 27 de octubre, y para centros autorizados, para contribuir a la financiación de los gastos	X		1.944.918
4225. INNOVACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO			5.344.712
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA: 1. Convocatoria de Proyectos de Formación e Innovación en centro.	x		2.912.000
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA: 2. Programas en ámbitos prioritarios de actuación: tratamiento integrado de las lenguas, Sare Hezkuntza gelan, acciones STEAM, Coeducación y prevención de la violencia de género Plan de Paz y Convivencia, Plan altas capacidades	x		1.050.000
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA: 3. Creación de redes de centros innovadores y otras experiencias pedagógicas singulares	x		52.000
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA: 4 Profundización en la dimensión europea	x		10.000
IMPULSO A LA INNOVACIÓN EDUCATIVA. 5 Cooperación con otras Instituciones/Departamentos	x		
PLAN PREST_GARA 1. Cursos y actividades de formación para el profesorado de todas las etapas y redes	x		712.000
PLAN PREST_GARA 2. Actividades formativas impulsadas por los berritzegunes	x		240.000
FORMACIÓN DE LAS ASESORÍAS DE LOS BERRITZEGUNES. Cursos y actividades de formación para los y las asesoras de los berritzegunes.	x		20.000
PROGRAMA DE INTERCULTURALIDAD: 1. Convocatoria a entidades para desarrollar actividades con el Alumnado Gitano	x		348.712
4226. APRENDIZAJE PERMANENTE Y EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS			1.810.764
Promover la actualización y la especialización tecnológica y pedagógica del profesorado de Formación Profesional	x		880.764
Avanzar en los niveles de conocimiento y formación de la ciudadanía. Aprendizaje a lo largo de la vida	x		930.000
4231. PROMOCIÓN EDUCATIVA			2.563.644

POSIBILITAR AL ALUMNADO DE LA ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA EL ACCESO A LA EDUCACIÓN MEDIANTE UN SISTEMA DE BECAS Y AYUDAS, EN EL QUE EL CONDICIONAMIENTO ECONÓMICO NO SEA UN OBSTÁCULO. . Ayudas individualizadas para adquisición de dispositivos digitales	X		1.528.000
POSIBILITAR LA FORMACIÓN IDIOMÁTICA DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA MEDIANTE ESTANCIAS Y CURSOS EN EL EXTRANJERO. 1. Convocatoria de plazas en países de habla alemana, francesa e inglesa.	X		
2. Convocatoria de plazas destinadas a alumnado de 6º de Educación Primaria, para el desarrollo de estancias de inmersión lingüística en inglés	X		62.644
FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE FAMILIAS A TRAVÉS DE SUS CORRESPONDIENTES ASOCIACIONES, FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y COOPERATIVAS: Convocatoria de subvenciones dirigidas a Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Cooperativas de familias de alumnos y alumnas	X		883.000
IMPULSAR LA FORMACIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA MEDIANTE ESTANCIAS EN EL CENTRO SUKARRIETA	X		90.000
Las deducciones y beneficios tributarios recogidos en la Orden para las familias numerosas, monoparentales y otros tipos de unidades familiares, contribuyen a disminuir la desigualdad de género en el acceso a los estudios universitarios. Se trata de colectivos con un gran porcentaje de mujeres. No son medidas específicas dirigidas a mujeres, pero sí son medidas con impacto positivo en mujeres	X		
4715. EUSKALDUNIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO			1.006.000
Subvenciones a materiales didácticos impresos en euskera de niveles preuniversitarios (EIMA 1)	X		500.000
Subvenciones para la elaboración y puesta a disposición de materiales didácticos digitales en euskera de los niveles preuniversitarios (EIMA 2.0)	X		360.000
Subvenciones a la creación de materiales didácticos en euskera de niveles preuniversitarios (EIMA 4)	X		125.000
Análisis de aprobación de materiales didácticos	X		21.000
5412. INVESTIGACIÓN			8.672.395
MV	x		200.000
RC	x		400.000
IT	x		5.512.245
Posdoc	x		2.560.150
4221. CONSORCIO HAURESKOLAK			147.000
Cursos de formación para formadores: "Hezkidetza Haur Hezkuntzako lehen zikloan"	X		7.875
Curso de formación para personal	X		139.125
Evaluación del II Plan de acción para la igualdad de mujeres y hombres			
Elaborar y poner en marcha el III Plan de acción para la igualdad de mujeres y hombres			
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE			1.289.439

4311. ESTRUCTURA Y APOYO			75.639
Unidad Administrativa de Igualdad	x		60.639
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	x		15.000
4312. VIVIENDA			378.800
Normativa (PDV y Pacto Social por la Vivienda)	X		108.900
Informes y estudios (para el OVV, y para otras necesidades que van surgiendo a lo largo del año)	X		200.000
Violencia de género (Formación, adjudicación directa de vivienda y baremación por VG en Etxebide)			19.900
Articular medidas en los procedimientos de edificación para integrar la perspectiva de género en los mismos.			50.000
4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL			255.000
Orden de ayudas para la inclusión de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico.			200.000
Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación).		X	
Guía que facilite las pautas para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo			15.000
Actuaciones para integrar la perspectiva de género en los procesos de Regeneración Urbana.			40.000
5141. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE			580.000
Apoyo ayudas a asociaciones profesionales y empresariales del sector del transporte por carretera	x		65.000
OTEUS	x		240.000
Portal de la movilidad y el transporte sostenible Moveuskadi	x		275.000
Posibilidad de organizar una jornada sobre la presencia de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad		x	
SALUD			4.854.013
4111. ESTRUCTURA Y APOYO			75.039
Coste Unidad Administrativa de Igualdad (UAI)			58.039
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI			15.000
Formación			2.000
4112. FINANCIACIÓN Y CONTRATACIÓN SANITARIA			
Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Revisión y actualización anual del "Manual de evaluación 2020", con desagregación por sexo cuando resulte precedente		X	
Consolidar el sistema de evaluación de la actividad contratada mediante contratos-programa. Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2020, con desagregación por sexo cuando resulte precedente		X	
Adecuación de los procesos de contratación a la normativa vigente. Introducir criterios de igualdad retributiva de hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública. Aprobado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno			

Participación en planes y programas interdepartamentales: mutilación genital femenina, identidad de género, violencia de género y abusos sexuales en menores			
Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras, cuando sus madres no les pueden amamantar		X	
Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. Se conoce ya que 2 de cada 3 personas son mujeres		X	
4113. SALUD PÚBLICA			1.644.900
Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio	X		12.500
Jornada de sensibilización en materia de violencia de género para personal de Osakidetza y de la red sanitaria concertada			10.000
Vacunación a las niñas de 12 y 13 años contra el virus del papiloma humano	X		1.622.400
4114. INVESTIGACIÓN Y PLANIFICACIÓN SANITARIA			3.024.217
Porcentaje mínimo de proyectos de I+D financiados a través de la convocatoria de ayudas del Departamento, liderados por mujeres Investigadoras Principales (IP). Se estima un 60% según datos de convocatorias anteriores	X		2.734.800
Incorporación de la perspectiva de género en actividades y servicios (acciones formativas con objeto de dar a conocer indicadores de género para la realización de búsquedas con perspectiva de género en las bases de datos)			
Inclusión de una nueva línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2021			
Considerar la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto			
Tener en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación			
Considerar la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación (inclusión de límite de edad diferente para considerar "emergente" a un/a Investigador/a Principal)			
Diseño de la Encuesta de Salud 2023, en la que el género se tiene en cuenta sistemáticamente			
Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género	X		8.000
Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud (OSAGIN)	X		3.000
Programa de difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de Salud	X		8.000
Gestionar el registro de IVEs y publicación del informe anual 2020	X		
Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama (PDPCM)	X		
Estudio de las necesidades de especialistas en la CAPV. Contratación del estudio estimativo de la oferta y la demanda de especialistas sanitarios/as en la CAPV		X	60.000

Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para su constitución o funcionamiento y organización de actividades formativas	X		79.409
Elaboración de al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigida a la ciudadanía (ficha i-botika) relativa a temas de salud femenina			131.008
4115. FARMACIA			2.210
Inclusión de un nuevo modelo de absorbentes para paliar desigualdades por motivo de género. La Dirección de Farmacia ha incluido un nuevo lote de absorbentes de incontinencia urinaria de talla extra-pequeña desde el año 2020. Un grupo de población, mujeres en su mayoría, no tenían sus necesidades cubiertas			1.920
Elaboración de al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigida a la ciudadanía (ficha i-botika) relativa a temas de salud femenina			290
4116. ADICCIONES			107.646
Convenios y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos, de acuerdo con los objetivos del VIII Plan de adicciones. (Las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos)	X		77.646
Observatorio sobre adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones.			25.000
Formación y capacitación de profesionales que intervienen en el ámbito de las adicciones, mediante intervenciones formativas y de intercambio y trasvase de información. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones			5.000
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES			156.350.472
14112. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA			12.278.981
FORMACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		X	100.000
ACTUACIONES ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		X	236.000
FORMACIÓN COLECTIVO JUDICIAL		X	20.000
EUSKALDUNIZACIÓN FORMATIVO COLECTIVO JUDICIAL, FISCAL Y LETRADOS/AS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		X	47.000
AYUDAS PREPARACIÓN OPOSICIONES CARRERA JUDICIAL		X	264.000
AYUDA COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE BIZKAIA		X	9.000
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA VICECONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ANÁLISIS DE VIABILIDAD DE UN PLAN ESTRATÉGICO JUSTICIA EN LA CAE 2021-2025.		X	
IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LA ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN PROTECCIÓN DE DATOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		X	
DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA DE GESTIÓN DE ARCHIVOS JUDICIALES DE LA CAE.		X	
INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA GESTIÓN		X	30.000
DESARROLLO Y OPTIMIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		X	11.572.981
1412. JUSTICIA			18.988.269

SOSTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS INSTRUMENTOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS JUDICIALES EN MATERIA DE MENORES, ATENDIENDO AL CARÁCTER MIXTO SANCIONADOR Y EDUCATIVO QUE LAS CARACTERIZA, CON TRATAMIENTOS INDIVIDUALIZADOS Y ESTÁNDARES DE CALIDAD BASTANTE	X		10.302.826
ASISTENCIA A LOS ÓRGANOS JUDICIALES EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA PENAL DE ADULTOS, PARA GARANTIZAR ADECUADAMENTE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y POSIBILITAR EL INCREMENTO DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD	X		4.188.463
GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE LA LEY Y DEL DECRETO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, Y DEL CONVENIO PARA LA ASISTENCIA JURÍDICA INMEDIATA A DELITOS DE VIOLENCIA, SOBRE LA MUJER, INTRAFAMILIAR Y CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL; AÍS COMO DEL TRUNO DE ASITENCIA LEGAL PENITENCIARIA		X	2.110.992
ASEGURAR LA FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN DE LAS LETRADAS Y LETRADOS QUE PRESTAN EL SERVICIO EN LOS DIFERENTES TURNOS DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, Y ASIMISMO DE LAS PERSONAS PROFESIONALES DE LA PROCURADURIA EN EL TURNO DE OFICIO		X	50.000
INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA		X	550.000
PUNTOS DE ENCUENTRO FAMILIAR POR DERIVACIÓN JUDICIAL	X		1.785.988
3111. ESTRUCTURA Y APOYO			74.148
Apoyo directo a la Consejera		X	
Relaciones con los medios de comunicación	X		
Asesoría Jurídica	X		
Elaboración del anteproyecto de presupuestos, gestión y seguimiento de su ejecución		X	
Gestión de recursos humanos		X	
Gestión de la contratación administrativa	X		
Operaciones estadísticas	X		
Impulsar y coordinar las políticas de igualdad del Departamento			74.148
3122. INMIGRACIÓN			1.109.838
Servicio Vasco de Integración y Convivencia Cultural BILTZEN	X		1.109.838
3123. SERVICIOS SOCIALES			60.223.982
Servicio de información y atención a mujeres víctimas doméstica o por razón de sexo (SATEVI).			416.160
Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género.			1.300.000
Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género			
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)	X		
Subvención a entidades del tercer sector: GIZ: Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades ELK: Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social. JAK: Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social.	X		4.792.480
Subvenciones nominativas para proyectos de interés social enmarcados en las áreas de actuación que competen a la Dirección de Servicios Sociales.	X		

Introducir módulos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los programas formativos desarrollados en el marco del Plan Estratégico de Servicios Sociales.			
Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional	X		
Servicio de Teleasistencia	X		10.215.342
Ayudas de emergencia social de la Ley 18/2008 para la garantía de ingresos y para la inclusión social, y de los establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi	X		43.500.000
3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA			40.137.050
Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas.	X		27.518.750
Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.	X		1.144.500
Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.	X		676.800
Ayudas por excedencia al progenitor que no haya disfrutado de la licencia de maternidad.	X		7.000.000
Ayudas a la conciliación a las familias con niños y niñas a cargo y/o con personas afectadas por el coronavirus.	X		48.000
Ayudas por la contratación de personas trabajadoras por el cuidado de hijos o de hijas menores por situación de emergencia sanitaria (de 3 a 14 años).	X		3.000.000
Conciliación corresponsable (actuaciones capítulo II y capítulo IV).	X		379.000
Observatorio de Familia.	X		305.000
Estrategia integral contra la violencia hacia los niños, las niñas y adolescentes en la CAPV.	X		65.000
3222. JUVENTUD			7.830.500
Impulsar la política transversal de juventud	x		1.852.500
Promover la condición juvenil a través de programas y servicios específicos		x	4.948.000
Promover la participación juvenil		x	1.030.000
4621. DIRECCIÓN DE VÍCTIMAS Y DERECHOS HUMANOS			7.496.704
Impulsar estudios de clarificación y gestión del pasado		X	1.170.000
Prestar solidaridad, atención y apoyo a todas las víctimas		X	3.310.000
Política penitenciaria		X	35.000
Gestión positiva de la diversidad		X	100.000
Promoción de la solidaridad		X	180.000
Educación		X	375.000
Divulgación		X	180.000
Participación		X	1.100.000
Colaboraciones estratégicas		X	250.000
Acción Internacional		X	210.000
Colectivo LGTBI	X		486.704
ERABEREAN	X		100.000
3223. EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER			7.406.000

IMPULSAR EL PROCESO PARA QUE LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE LA COVID-19 NO INCREMENTE Y PROMUEVA MÁS DESIGUALDADES DISCRIMINATORIAS DE GÉNERO	x		
PROMOVER LA APLICACIÓN DE LA LEY 4/2005 DE 18 DE FEBRERO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES E IMPULSAR LA PLANIFICACIÓN, EL FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS Y LA MEJORA DE LA GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	x		
EVALUAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	x		
IMPULSAR LA COORDINACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	x		
REALIZAR ACTUACIONES Y COLABORAR CON LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS PARA EL DESARROLLO DEL OBJETIVO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	x		
4622. GOGORA - INSTITUTO DE LA MEMORIA, LA CONVIVENCIA Y LOS DERECHOS HUMANOS			805.000
Gestión del impulso y aprobación de la Ley de Memoria Histórica y Democrática de Euskadi			10.000
Desarrollo de espacios expositivos	X		90.000
Desarrollo de acuerdos de colaboración en promoción de la Memoria	X		110.000
Proyectos de investigación	X		230.000
Desarrollo y promoción del centro documental y de la biblioteca	X		10.000
Ayudas y subvenciones	X		275.000
Programa de grabación de testimonios	X		30.000
Promover actos conmemorativos de memoria	X		40.000
Proyecto educativo	x		10.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA			3.681.000
ESTRUCTURA Y APOYO			19.000
Informar a la ciudadanía dando respuesta a sus demandas a través de los diferentes medios de comunicación existentes al efecto, tanto atendiendo a la diversidad de colectivos de mujeres y hombres como promoviendo la igualdad.		x	
Desarrollar el marco jurídico		x	
Registro de prestadores del servicio de comunicación audiovisual de Euskadi		x	
Promover el cumplimiento de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, entre prestadores de servicios de comunicación audiovisual y medios de comunicación (contenidos no discriminatorios, representación equilibrada, tratamiento de la violencia contra las mujeres, etc.)		x	
Coordinar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Departamental para la Igualdad de Legislatura, así como del Plan Anual.		x	
Analizar y mejorar desde la perspectiva de género en las convocatorias del Departamento (contratos, subvenciones y convenios)	x		
Organizar y ofertar cursos de igualdad	x		
Actualización y mantenimiento de datos en materia de euskera para la estadística oficial "apartado de igualdad de mujeres y hombres" que realiza el Eustat	x		

Se ha impulsado el uso no sexista del euskera al personal dentro de la acción "5 minutu ikastaroa".	x		
En el plan en euskera se recogen los datos por sexo	x		
4512. DEPORTES			3.417.000
Incluir el modelo de actividad física y deporte que queremos para el futuro en el anteproyecto de Ley de Actividad Física y Deporte en trámite; y continuar con la tramitación	X		
Subvenciones para financiar los programas deportivos de las federaciones vascas.	X		2.445.000
Subvención y apoyo a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas para reorganizar y optimizar las federaciones vascas y reforzar las selecciones vascas y su proyección internacional		X	477.000
Reforzar la Escuela Vasca del Deporte.	X		
Desarrollar y poner en marcha el Programa Formativo (Actividad formativa cop)		X	43.000
Investigaciones	X		60.000
Poner en marcha planes deportivos para personas con diversidad funcional, junto con la Federación Vasca de Deporte Adaptado y la fundación Gaituz Sport.	X		35.000
Continuar desarrollando el proyecto para lograr una sociedad vasca activa. MUGIMENT		X	200.000
Organizar los Juegos Deportivos Escolares de Euskadi 2021.	X		70.000
Desarrollo de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte	X		70.000
Participar en foros especializados del ámbito deportivo y de las mujeres.	X		
Elaborar y difundir material específico sobre mujeres y deporte.	X		17.000
Taller de igualdad para Federaciones Deportivas Vascas (a cuenta del presupuesto para la estrategia para integrarla en el ámbito de la Actividad Física y el Deporte)	X		
Campañas del 8 de marzo y del 25 de noviembre	X		
Sensibilización para el personal de la dirección de AFD	X		
Organizar una jornada que fusione Género y Deporte	X		
En la convocatoria de subvenciones para financiar los programas deportivos de las Federaciones Deportivas Vascas, aumentar la puntuación para el desarrollo de iniciativas ligadas a la igualdad	X		
Seguir prestando el servicio ZURE TALDEKOAK GARA, servicio de atención y prevención del acoso y abuso sexual y del acoso por razón de género en el ámbito deportivo.	X		
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA			75.000
Incorporar cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y acuerdos		X	
Realizar diagnósticos culturales sectoriales		X	5.000
Empoderamiento de la mujer. Diseñar acciones en los diferentes sectores culturales			60.000
Coordinación y acciones de convergencia. Instaurar un sistema de variables de género en la red de museos de Euskadi		X	10.000
4514. PATRIMONIO CULTURAL			
Subvenciones para la aplicación de trabajos de investigación para proteger el patrimonio cultural vasco.	x		
Subvenciones para museos y colecciones.	x		

Participación en los museos CAV		x	
Subvenciones para la organización, difusión y digitalización de archivos no públicos.	x		
Subvenciones a entidades locales para lanzar o consolidar sus sistemas de archivo.	x		
Formación de profesionales y personas usuarias del archivo	x		
Subvenciones para la renovación y / o ampliación de fondos de libros de bibliotecas públicas.	x		
Ayudas para la promoción de la lectura y bibliotecas públicas		x	
Custodia del Patrimonio digital del País Vasco.	x		
Subvenciones para la catalogación, digitización, conservación y difusión del patrimonio cultural vasco a través de repositorios OAI_PMH	x		
4711. POLÍTICA LINGÜÍSTICA			150.000
Beca de subvención "Berdintzen"	X		30.000
Trabajo de la comisión "Género y Lenguaje" del Consejo Asesor del Euskera	X		15.000
Comisión bilateral Emakunde-VPL	X		
Seminarios sobre género y lenguaje	X		30.000
Publicaciones y actividades variadas que aúnen género y lenguaje, especialmente en su difusión	X		75.000
4713. HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS			20.000
Presupuesto para el impulso de las políticas UAI (unidad administrativa de igualdad). Entre otros, realización de un diagnóstico sobre la situación de los euskaltegis con respecto a la igualdad	x		20.000
Elaboración de material didáctico online para su publicación en IKASBIL.		x	
Formación del profesorado- Plan general euskaldunización adultos se implementaran sesiones de formación específicas en el área de la igualdad de género		x	
Ampliación del fondo bibliográfico de la biblioteca- colecciones Lisipe, Escafandra.		x	
Alimentar las RR.SS de la biblioteca.		x	
Campañas informativas y de sensibilización relativas a la divulgación de la actividad del sector de la euskaldunización – alfabetización, y al fomento de la matriculación.		x	
Campaña de matriculación.		x	
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO			1.668.457
7510. ESTRUCTURA Y APOYO			52.457
Elaboración de disposiciones de carácter general.		X	
Elaboración del Anteproyecto de Presupuestos 2020.		X	
Contratos con cláusulas de igualdad.		X	
Adecuación de la relación de puestos de trabajo del Departamento.		X	
Coordinar, convocar, tramitar y resolver en colaboración con la Dirección de Función Pública los procesos de provisión de puestos		X	
Declarar las diferentes situaciones administrativas del personal		X	
Formación: ejecutar el plan de formación, para mejorar el desempeño de las tareas atribuidas a cada puesto de trabajo.	X		1.300
Unidad de Igualdad	X		
Acciones específicas para el impulso de las políticas de igualdad	X		46.157

Desarrollo de las operaciones estadísticas específicas del Departamento incluidas en el Programa de Estadística Oficial de la CAE		X	5.000
Elaboración de análisis sectoriales y actualización de los indicadores de coyuntura		X	
Participar en la evaluación de los planes estratégicos departamentales.		X	
7511. TURISMO Y HOSTELERÍA			1.423.000
Mantenimiento de Portal Turismo		X	220.000
Premio Turismo Vasco		X	40.000
Diagnóstico y acciones de fomento para la igualdad y conciliación laboral y familiar en el sector turístico vasco		X	150.000
Subvenciones a las asociaciones de empresarios de hostelería de Gipuzkoa, Bizkaia y a SEA Empresas Alavesas)		X	113.000
Programa de ayudas al emprendimiento y mejora de la competitividad de las empresas turísticas		X	900.000
7612. COMERCIO INTERIOR			
En la ayuda destinada a emprendedores se barema con mayor puntuación a las empresas con mayor porcentaje de mujeres entre sus personas socias.		X	
4432. KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO			193.000
Formación del personal		x	
Campañas de sensibilización e información		x	
Estudios		x	
TOTAL			1.135.782.789