

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2024

Departamento de Economía y Hacienda

19 de octubre de 2024

CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| 1. MARCO NORMATIVO | 1 |
| 2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2024..... | 4 |
| 3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI | 6 |
| 4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI | 20 |
| 5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI | 21 |
| 6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO..... | 33 |
| 6.1. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS | 37 |
| 6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL..... | 46 |
| 6.3. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES” | 52 |
| 6.4. OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 59 |
| 6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, GRUPO EITB, OSAKIDETZA, GRUPO SPRI Y URA | 68 |
| 7. CONCLUSIONES | 177 |
| 8. ANEXOS | 178 |
| 8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS | 179 |
| 8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | 180 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2023..... | 7 |
| Tabla 2. Centro de coordinación de Emergencias. Agresión sexual y violencia de género. 2019-2022 | 16 |
| Tabla 3. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo. | 21 |
| Tabla 4. Índices de interinidad del personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus OOAA. Febrero 2022. | 25 |
| Tabla 5. Presupuestos Generales de la CAE 2024 por secciones. | 33 |
| Tabla 6. Presupuesto analizado por Departamentos. | 35 |
| Tabla 7. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género. | 38 |
| Tabla 8. Acciones positivas de igualdad por departamentos. | 39 |
| Tabla 9. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi. | 47 |
| Tabla 10. Actuaciones en el eje de intervención "Vidas libres de violencia contra las mujeres". | 52 |
| Tabla 11. Otras actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres. | |
| | 59 |
| Tabla 12. Presupuesto analizado. Lehendakaritza. | 68 |
| Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad. | 74 |
| Tabla 14. Porcentaje de plazas reservadas para mujeres. | 75 |
| Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Trabajo y Empleo. | 82 |
| Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. | 91 |
| Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. | 99 |
| Tabla 18. Presupuesto analizado. Departamento de Economía y Hacienda. | 113 |
| Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Educación. | 123 |
| Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes. | |
| | 133 |
| Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Salud. | 138 |
| Tabla 22. Presupuesto analizado. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. | 149 |
| Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística. | 161 |
| Tabla 24. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo. | 171 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico 1. Evolución del Índice de Igualdad de Género en la CAE comparado con la media de la UE de los 27 países. 2010-2019 | 8 |
| Gráfico 2. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2017-2019..... | 9 |
| Gráfico 3. Riesgo de pobreza en la CAE. 2022..... | 17 |
| Gráfico 4. Distribución del personal de la Administración General por edad y sexo..... | 22 |
| Gráfico 5. Evolución de la plantilla media de Osakidetza de 2013 a julio 2023..... | 23 |
| Gráfico 6. Asistencia a cursos de formación del IVAP. 2008-2022..... | 27 |
| Gráfico 7. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 36 |
| Gráfico 8. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y Departamento..... | 36 |
| Gráfico 9 Lehendakaritza. Distribución del presupuesto según su relevancia al género..... | 68 |
| Gráfico 10. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género | 74 |
| Gráfico 11. Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género..... | 82 |
| Gráfico 12. Gobernanza Pública y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género | 92 |
| Gráfico 13. Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 100 |
| Gráfico 14. Economía y Hacienda. Distribución del presupuesto según su relevancia al género..... | 113 |
| Gráfico 15. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género..... | 124 |
| Gráfico 16. Planificación Territorial, Vivienda y Transportes. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 133 |
| Gráfico 17. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 138 |
| Gráfico 18. Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 149 |
| Gráfico 19. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 161 |
| Gráfico 20. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. | 171 |

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 reinterprestando 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.

Transcurridos ya más de dos décadas de la creación de la Plataforma de Acción de Beijing, ONU Mujeres ha puesto en marcha la campaña **“Generación Igualdad: Por los derechos de las mujeres y un futuro igualitario”** para exigir la igualdad en la remuneración, la igualdad a la hora de compartir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, poner fin al acoso sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que los servicios de salud respondan a sus necesidades, y su participación en pie de igualdad en la vida política y en la toma de decisiones en todas las esferas de la vida. En Euskadi, el Gobierno Vasco se ha sumado a la iniciativa a través del **Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, presentado por el Lehendakari el 15 de junio de 2022. Impulsada por Emakunde¹ recoge el compromiso explícito de organizaciones públicas y privadas de Euskadi con el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta el año 2026.

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

¹ <https://www.emakunde.euskadi.eus/sensibilizacion/-/beijing-igualdad/>

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 el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo², nuestra 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 para la igualdad establece en su artículo 19.1, 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, y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, de los programas subvencionables y de los actos administrativos”

Y en su artículo 15.3:

“la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.”

Esta misma ley reconoce, en su artículo 9, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, como:

² En adelante, Ley para la igualdad. <https://www.boe.es/eli/es-pv/dlg/2023/03/16/1/dof/spa/pdf>

“el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la CAE, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.”

Contempla, en el artículo 11, 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 20 establece que los poderes públicos vascos:

“En el momento de acometer la elaboración de una norma, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo que lo promueva, han de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en la de los hombres. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad”.

A fin de dar cumplimiento a lo anterior, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, se adoptaron:

“las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

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 2024. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades administrativas de igualdad.

2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2024.

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 presente 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, para alcanzarlo es fundamental que los demás objetivos se diseñen con perspectiva de género.

Las Directrices Presupuestarias de Euskadi para 2024, aprobadas por el Consejo de Gobierno el pasado 13 de junio, corresponden al último presupuesto de la actual legislatura. Tras la pandemia y las incertidumbres mundiales, el planteamiento estratégico de las cuentas vascas, además de reafirmar el compromiso con los ODS, buscan afianzar la recuperación económica garantizando el desarrollo económico sostenible y el empleo de calidad, asegurando el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía, haciendo frente al reto demográfico y apostando por la juventud.

A pesar de los numerosos e importantes avances en igualdad de género, continúan persistiendo desigualdades sobre las que es necesario seguir incidiendo, no sólo por el valor que tiene en términos de justicia social, sino también por las graves consecuencias que los desequilibrios tienen sobre el aumento de la competitividad y la generación de empleo y riqueza. En este sentido, el Gobierno Vasco continúa apostando firmemente y desarrollando la presupuestación con enfoque de género. De hecho, y para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios, Grupo EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI y URA han remitido al Departamento de Economía y Hacienda un informe en el que explican la estrategia global y sus prioridades de actuación para el próximo ejercicio. Además, como en ocasiones anteriores, y con el ánimo de realizar un seguimiento en el tiempo, se les ha pedido que sinteticen 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 2024.

Por otra parte, los Departamentos, en virtud del artículo 16 de la Ley para la igualdad, han elaborado sus propios Planes de Igualdad 2022-2024 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. Además, todos los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios han cumplimentado los formularios P-Gen de análisis desde la perspectiva de género de sus programas presupuestarios.

Con todo ello, se han podido analizar 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, Osakidetza, el Grupo SPRI, y URA.

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

La crisis sanitaria iniciada en el 2020 y provocada por la pandemia de la Covid-19 agudizó las desigualdades socioeconómicas y de género, no sólo en nuestra sociedad, sino también a nivel global. Posteriormente, los efectos de la invasión de Ucrania por parte de Rusia han provocado una ruptura de las cadenas productivas, un encarecimiento de las materias primas, una crisis energética, una elevada inflación y subidas de los tipos de interés³ que afecta de manera directa a la calidad de vida de las personas. Mujeres y hombres que, además, parten de una posición y situación diferente 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, hay que 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, en el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

Por ello, en este apartado y partiendo de este contexto, se va a analizar el impacto diferenciado de la situación socioeconómica en las mujeres y en 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.

³ Directrices económicas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la CAE 2024

ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

A 1 de enero de 2023, 2.196.745 personas residían en la CAE de las cuales 1.131.456 son mujeres (51,5%) y 1.064.289 son hombres (48,5%). Después de dos años de descenso, la población de la CAE se incrementa en 10.228 personas⁴.

Tabla 1. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/01/2023

| Edad | Población | % | Mujeres | | Hombres | | Ratio Sexo (M/H) |
|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------------|
| | | Total | Número | % | Número | % | |
| ≥ 65 | 516.038 | 23% | 295.353 | 26% | 220.685 | 21% | 1,34 |
| 20-64 | 1.281.696 | 58% | 642.799 | 57% | 638.897 | 60% | 1,01 |
| ≤ 19 | 399.011 | 18% | 193.304 | 17% | 205.707 | 19% | 0,94 |
| Total | 2.196.745 | 100% | 1.131.456 | 51,5% | 1.065.289 | 48,5% | 1,06 |

Fuente: Eustat

Por tramos de edad, se observa, de manera especial, la concentración tanto de las mujeres como de los hombres en el tramo de los 20 a los 64 años, tres veces más que la población menor de 19 años. Aunque las mujeres son minoría en las edades tempranas, a medida que van avanzando en la edad van adquiriendo protagonismo hasta ser la mayoría en la tercera edad. La falta de relevo generacional indica un envejecimiento progresivo de la población que se acentúa más en el caso de las mujeres.

La edad media de la población de la C. A. de Euskadi se sitúa en 2023 en 45,6 años, casi 2 años mayor que la que se da en el conjunto de España. Respecto a 2003, la edad media ha aumentado en 3,4 años. La diferencia entre los sexos se sitúa en 3,1 años, ya que los hombres tienen una edad media de 44 años y las mujeres de 47,1, debido al mayor volumen de población femenina en las edades avanzadas.

Si atendemos a las edades más avanzadas, podemos ver que las personas de 85 y más años han pasado de suponer el 1,9% en 2003 al 4,1% en 2023, aunque este porcentaje se reparte de forma muy desigual entre hombres y mujeres: el 2,7% de la población masculina en Euskadi tiene 85 años o más, mientras que esta proporción en las mujeres se incrementa hasta el 5,5%. En la población de 100 y más años el proceso de crecimiento ha sido más intenso: de 269 personas de esas edades en 2003 se ha pasado a 883 veinte años después, siendo el 85,7% mujeres

La esperanza de vida en la CAE⁵ en 2021 no recupera los niveles de antes de la pandemia. La esperanza de vida de los hombres en 2021 se situaba en 80,7 años, la misma que un año antes, pero una décima menos que la de 2019, mientras que la de las mujeres aumenta en una décima, alcanzando los 86,4 años, pero dos menos que la de 2019, según datos elaborados por Eustat. Este descenso es debido a la sobremortalidad provocada por la pandemia del COVID-19 en 2021. Los tumores constituyen la principal amenaza a los años de esperanza de vida.

La fecundidad de la C.A. de Euskadi se halla en límites excepcionalmente bajos en términos comparativos, ya que en 2021 el promedio se sitúa en 1,25 nacimientos por mujer, media décima más que en el año anterior.

⁴ Nota de prensa Eustat 11/10/2023: [https://www.eustat.eus/elementos/la-poblacion-vasca-se-incrente-en-10228-personas-en-2023-despues-de-2-anos-de-descensos/not0021452_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/la-poblacion-vasca-se-incremente-en-10228-personas-en-2023-despues-de-2-anos-de-descensos/not0021452_c.html)

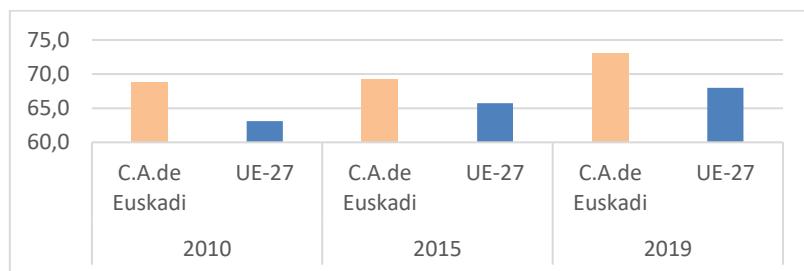
⁵ Note de prensa Eustat 19/12/2022: https://www.eustat.eus/elementos/la-esperanza-de-vida-en-la-ca-de-euskadi-en-2021-no-recupera-los-niveles-de-antes-de-la-pandemia/not0020457_c.html

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA C.A. DE EUSKADI

El Índice de igualdad de género es un indicador sintético que resume en una escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total, las inequidades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal. En su composición figuran 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones, que se dividen, a su vez, en 14 subdimensiones.

Eustat⁶ elabora el Índice de Igualdad de Género (IIG) de la C.A. de Euskadi empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), lo que permite comparar los avances en igualdad de género en Euskadi con la referencia que ofrecen la Unión Europea y los 27 países de la misma, así como su evolución a lo largo de los años (2010, 2012, 2015, 2017 y 2019).

Gráfico 1. Evolución del Índice de Igualdad de Género en la CAE comparado con la media de la UE de los 27 países. 2010-2019

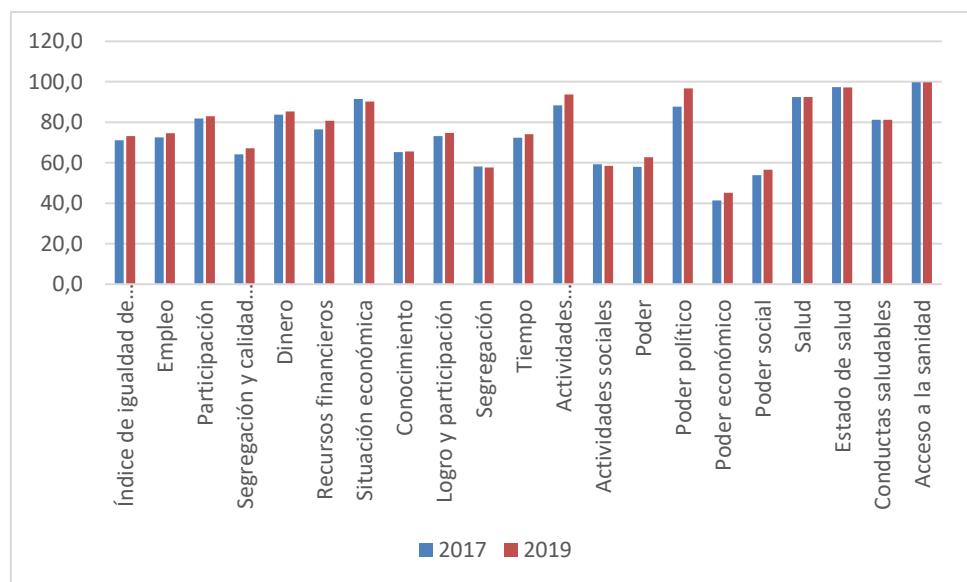


Fuente: Eustat

En Euskadi, los datos obtenidos en 2019 muestran que la igualdad es mayor en el campo de la salud y el dinero; y que resulta sensiblemente menor en el del poder o en el del conocimiento. De hecho, en algunos aspectos, como el acceso a la sanidad, los índices sintéticos que se vienen alcanzando en Euskadi, 99,8 puntos en 2019, hablan de una igualdad prácticamente plena entre ambos sexos. En la dimensión en la que más se aprecia la desigualdad es la relativa al poder, sobre todo en su vertiente económica, que constituye una subdimensión cuyo índice compuesto se sitúa en 48,8 puntos, muy lejos de la igualdad plena. También la segregación por áreas de conocimiento del alumnado universitario, se queda en los 57,6 puntos, lo cual informa de que las mujeres se siguen matriculando mucho más frecuentemente que los hombres en las titulaciones tradicionalmente femeninas: la educación, la salud, el bienestar y las artes y las humanidades. En términos relativos, los resultados de la C.A. de Euskadi son mejores que los del conjunto de la Unión Europea en todas las dimensiones y la mayoría de las subdimensiones en que se divide el IIG. Sin embargo, hay tres subdimensiones en las que Euskadi se ha quedado atrás. En dos de ellas, el uso del tiempo para actividades sociales y el poder social, el índice de igualdad de la C.A. de Euskadi se ha situado consistentemente por debajo del de la UE-27 desde 2010. Por el contrario, en el tercer caso, que atañe al poder económico, los valores actuales de Euskadi se sitúan por debajo de los europeos como consecuencia del retraso que se ha venido acumulando a lo largo de la pasada década. Si en 2010, el índice que mide la igualdad en el poder económico en Euskadi superaba en un 33% al europeo, en 2019 se encuentra un 8% por debajo de aquél.

⁶ Fuente: https://www.eustat.eus/elementos/el-indice-de-igualdad-de-genero-de-la-ca-de-euskadi-sigue-mejorando-y-se-situa-en-731-puntos-sobre-100/not0019893_c.html

Gráfico 2. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2017-2019



Fuente: Eustat

LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Según el informe Cifras 2022 elaborado por Emakunde:

- Las mujeres acuden con más frecuencia al médico que los hombres
- El grado de dolor que padecen las mujeres es superior al de los hombres
- El consumo de los medicamentos entre las mujeres es superior al de los hombres. Entre las mujeres la mayoría, el 44,4% (430.000) ha consumido medicamentos recetados mientras que la mayoría de los hombres el 44,7% (400.000) afirma no haber tomado ningún medicamento.
- Las mujeres están más medicalizados que los hombres. Las mayores diferencias se observan en los medicamentos para el tiroides (88,6%), reconstituyentes (80%) y antidepresivos y/o estimulantes (79,1%) que son medicamentos que en la gran mayoría los utilizan las mujeres. Entre los hombres son más habituales las medicinas para el reuma (62,8%) y en menor medida para la diabetes (52,1%).
- Entre los hombres es más habitual utilizar la ayuda domiciliaria para las tareas domésticas o para el cuidado de las personas mayores
- Las mujeres muestran mayor severidad depresiva que los hombres (el 79,5% de mujeres frente al 20,5% de hombres)
- Las mujeres se acogen más a la cobertura sanitaria exclusivamente pública

Respecto al consumo de tabaco, según informa Osakidetza, hay más mujeres que hombres entre las personas que no han fumado nunca (58,9% mujeres y 41,1% hombres). Así mismo, 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 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. Esta realidad tiene consecuencias en la salud ya que 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.

Respecto a los programas poblacionales de cribado que realiza **Osakidetza** que se vieron afectados por la pandemia de la Covid-19:

- **Cribado de cáncer de mama:** A fecha actual el 70 % de nuestra población diana se mantiene con cita en menos de 30 meses desde la vuelta anterior, intervalo de tiempo considerado como de participación habitual en el cribado de cáncer de mama. Los datos de participación han ascendido al 76,7 %, recuperan niveles equivalentes al periodo anterior a la pandemia.
- **Cribado de cáncer de cérvix:** El programa se inició en 2018 y fue implantándose paulatinamente en toda la CCAA culminando su extensión en 2019. A pesar de la pandemia, se ha conseguido alcanzar el objetivo del programa: la invitación de las mujeres de 25 a 34 años en los 3 años siguientes a la fecha de inicio y de 25 a 65 años en los 5 años siguientes a la fecha de inicio, en cada Organización Sanitaria Integrada (OSI). No obstante, la respuesta a las invitaciones sigue siendo de un 50%.
- **Cribado de cáncer colorrectal:** El cribado de cáncer colorrectal fue fuertemente impactado como consecuencia de la COVID-19, debido a la necesidad de acomodar el número de pruebas de screening a la capacidad de realización de colonoscopias en los periodos de mayor sobrecarga por pandemia. En el año 2023, se ha completado la citación de los pacientes pendientes del año 2022 y ya en el mes de julio, en una citación de un 20% de la población pendiente de 2023. Esto significa, por primera vez, que se acumula demora únicamente en el mismo año de previsión y que se recupera efectivamente la actividad de screening en este tipo de cribado. La participación de las mujeres es de un 73,6% frente a un 68,5% de participación de hombres, por lo que los niveles de participación son similares al periodo prepandémico.

EDUCACIÓN⁷

El alumnado total en la enseñanza reglada según niveles en el curso 2020/2021 en la CAE difiere en su participación en función del nivel y el sexo:

- En la educación obligatoria (hasta la ESO) la participación de niñas y niños es equilibrada, ya que la proporción ligeramente superior masculina se debe a una mayor presencia poblacional en esas edades.
- El siguiente nivel educacional es la Formación Profesional Básica (FPB), donde se presenta la distribución menos paritaria con una presencia del 26,9% de mujeres.
- En Bachillerato y en la Universidad, al igual que en la educación obligatoria, se mantienen proporciones equilibradas; sin embargo, en este caso la distribución se invierte y la proporción de mujeres es superior.

La Formación Profesional de grado medio y la Formación Profesional de grado superior acogen participaciones masculinizadas también, siendo la presencia de mujeres de un 34,2% en grado medio y de un 36,3% en grado superior.

- **Formación Profesional de Grado Medio:** Este grado formativo sigue incrementando su alumnado año tras año, alcanzando en 2020/2021 la cifra de 15.752 matriculaciones, 650 más que en el curso previo. El 34,2% de estas matriculaciones corresponden a mujeres, es decir 5.385 (155 más que el curso previo), y 10.367 a hombres (495 más). Así, se mantiene la brecha en este nivel educativo. Analizando los datos por familias profesionales, concluir que se mantienen las especialidades masculinizadas y feminizadas en función de roles y estereotipos de género:
 - *Especialidades más masculinizadas* (por encima del 80% de chicos): estarían, Electricidad y electrónica (96,0%), Instalación y mantenimiento (96,1%), Transporte y mantenimiento de

⁷ Informe Cifras 2022

vehículos (94,6%), Fabricación mecánica (94,4%), Marítimo pesquera (93,8%), Informática y comunicaciones (92,4%), Madera, mueble y corcho (88,5%), Edificación y obra civil (82,1 %) y Actividades físicas y deportivas (81,5%).

- *Especialidades más feminizadas* (por encima del 80% de chicas): únicamente se identifican dos, Imagen Personal (89,1%) y Servicios socioculturales y a la comunidad (80,4%).

En relación al curso 2019/2020, se advierte un incremento de alumnas en sectores donde tienen una presencia escasa como por ejemplo Transporte y mantenimiento de vehículos (pasa de un 4,6% en el curso anterior al 5,4% en el actual). Además, entre los alumnos de Textil, confección y piel se mantiene lo incrementado el curso anterior (5 alumnos).

- Formación Profesional de Grado Superior: las matriculaciones han aumentado un 4,7% respecto al curso precedente. El 36,3% del alumnado son mujeres (porcentaje similar al año anterior) y el 63,7% hombres.

En cuanto a las preferencias de alumnas y alumnos, las elecciones siguen atendiendo a las estructuras de roles y estereotipos de género asignadas a cada sexo analizadas anteriormente:

- *Especialidades más masculinizadas* (por encima del 80% de chicos): Marítimo pesquera (94,8%), Transporte y mantenimiento de vehículos (94,8%), Instalación y mantenimiento (92,1%), Electricidad y electrónica (91,9%), Energía y agua (90,1%), Fabricación mecánica (88,1%), Informática y comunicaciones (84,9%).
- *Especialidades más feminizadas* (por encima del 80% de chicas): Imagen Personal (91,9%), Textil, confección y piel (87,7%).

- Necesidades educativas especiales en la enseñanza reglada y en la Formación Profesional: El porcentaje de hombres integrados en el sistema educativo con necesidades educativas especiales es mayor al de las mujeres (3,6% en el caso de hombres y 1,5% en el de mujeres). La proporción de los hombres es superior en todas las etapas educativas, con diferencias más amplias en la Educación Primaria y la ESO. Por el contrario, en el caso de la FP Básica, las mujeres muestran un mayor grado de alumnas integradas (1,1 puntos porcentuales más que el de los hombres), siendo además la etapa donde la proporción de este alumnado es superior a la del resto de etapas. La FP de Grado Superior es la etapa formativa donde la presencia del alumnado integrado tiene una menor presencia, especialmente de las mujeres (0,4%). Las diferencias entre mujeres y hombres en todas las etapas educativas siguen siendo muy significativas: la presencia de los hombres se acerca al 70% en todas las etapas y alcanza el 77% en el caso del FP de Grado Medio y Superior.

El alumnado con altas capacidades intelectuales de la CAE suma 937 personas, un 30,6% de chicas y 69,4% chicos. Prácticamente este alumnado se concentra en la Educación Primaria (404 personas, 43,1% del total) y ESO (421 personas, 44,9%). En la FP Básica no hay alumnado matriculado con estas características y en la FP de Grado Medio no hay ninguna alumna. En todas las etapas educativas la presencia de hombres es superior. Estas diferencias son más significativas en las etapas educativas tempranas. Respecto a 2020, se ha incrementado un 9% el número de personas con altas capacidades (860 concretamente en 2020): en el caso de las mujeres este incremento ha sido del 12,5%.

- Enseñanza Universitaria: El número de mujeres presentadas a las pruebas de acceso a la universidad en la CAE en 2021 es superior al de los hombres (56,3%). En cuanto a los resultados de dichas pruebas, el porcentaje de aprobados alcanza el 98,3%. La nota media lograda por las mujeres en estas pruebas supera también en unas 4 décimas a la obtenida por los hombres (7,7 chicas, 7,3 chicos). Por áreas de conocimiento, Ciencias Sociales y Jurídicas continúa concentrando casi la mitad del total de las matriculaciones (48,1%), área en la que las mujeres suponen el 59,1% del total. Sin embargo, la tasa de feminización más elevada se da en Ciencias de la Salud (7.140 alumnas, 76,9%) así como en Artes y Humanidades (63,7%), en las que se encuentran matriculadas 4.016 mujeres.

El área de Ciencias es la que registra una presencia más equilibrada de mujeres (50,8%) y hombres (49,2%), aunque la que, en volumen, menor alumnado agrupa (4.417 en total). Ingeniería y Arquitectura sigue siendo el área más masculinizada (únicamente 28,4% de mujeres).

Respecto a los estudios de euskera⁸ se han matriculado 31.134 personas a un curso completo 2021/2022. el 65,6% son mujeres y la edad media del alumnado es de 37 años. La mayoría del alumnado se inscribió para superar el nivel C1 seguido de cerca por el nivel B2. El mayor interés de las mujeres por aprender o mejorar el nivel de euskera puede tener relación con la segregación horizontal existente en el mundo laboral, el rol diferenciado que, en general, asumen en los cuidados y la participación mayoritaria de las mujeres en iniciativas relacionadas con la formación continua, el desarrollo de las propias competencias o la cultura.

DERECHOS HUMANOS, VÍCTIMAS Y DIVERSIDAD⁹

Según informa el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales entre agosto de 2022 y julio de 2023 se realizaron 227 intervenciones directas con personas **víctimas de terrorismo**, de las cuales 129 se dirigieron a mujeres y 98 a hombres. Asimismo, se realizaron 22 intervenciones con personas vinculadas a procesos de resocialización, todas con hombres. En cuanto a las víctimas de vulneraciones de derechos humanos durante el año 2023 se han tramitado 126 expedientes, de los cuales 64 han obtenido reconocimiento de víctima, 53 hombres y 11 mujeres. El total de personas víctimas de vulneraciones de derechos humanos que han recibido atención directa entre julio de 2022 y junio de 2023 ha sido 16, 8 mujeres y 8 hombres.

En lo que respecta a la diversidad, para dar respuesta a las múltiples discriminaciones, se creó **ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación**, que está conformada por la Dirección de Derechos Humanos y Diversidad y por la Dirección de Migración y Asilo y 13 entidades del tercer sector que actúan a modo de antenas para la detección de situaciones discriminatorias y que aseguran la atención directa a posibles víctimas. Desde esta red, además de realizar actuaciones de prevención, formación y sensibilización, se ofrece atención, asesoramiento y acompañamiento a personas víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y por orientación e identidad sexual e identidad de género. Los datos referentes a 2022 nos hablan de una distribución casi equitativa en función del sexo de la persona discriminada, aunque se puede observar que existe una mayor presencia masculina. Tal es así, que de los 56 casos donde se identificó el sexo de la persona, 30 (53%) fueron hombres y 26 (45%) mujeres. En total se atendieron 60 casos, aunque el sexo de la persona se identificó en los 56 mencionados. Las personas no binarias supusieron un 2% del total de los casos.

Así mismo, el Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género, **BERDINDU** que trabaja con los colectivos LGTBI atendió durante el primer semestre de 2023, a 154 personas: 78 mujeres (51%), 60 hombres (39%), 4 personas de género diverso (2%), y 12 personas (8%) sin respuesta respecto al sexo. Se observa mayor demanda formulada por mujeres (51%), categoría dentro de la cual se engloba a todas las mujeres, sean transexuales o cissexuales. En este sentido, las demandas formuladas por mujeres transexuales han alcanzado al 21% del total, y las de las mujeres identificadas como cissexuales al 29%. Se formó a 2.350 personas en centros educativos: 1.160 chicas (49%), 1.147 chicos (49%) y 43 personas no binarias (2%).

⁸ Informe Presupuestos 2024 de Habe

⁹ Informe Presupuestos 2024 del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

EL TRABAJO DE CUIDADOS

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.

Las mujeres han asumido mayoritariamente el sostenimiento de las vidas fuera y dentro de los hogares. Históricamente el trabajo de cuidados se les ha asignado a las mujeres, unos cuidados invisibilizados, socialmente desvalorizados, y económicamente penalizados. Sin embargo, durante la pandemia de la COVID-19 gozaron de un amplio reconocimiento social y visibilizado como imprescindible para la vida y la economía del país.

Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico, el valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.296 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 27,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. El trabajo doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,6% del PIB, doblando el peso económico del realizado por los hombres, que se sitúa en el 9,1%.

Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat,¹⁰ en 2018 las mujeres empleaban en las labores del hogar (limpieza, compras, preparar comida, ...) 1 hora y 11 minutos más que los hombres, y 38 minutos diarios más en el cuidado de personas dependientes. Por otra parte, numerosos hogares se enfrentaban a importantes dificultades para la conciliación: el 30,2% de la población ocupada de la CAE tenía un nivel de dificultad alto para conciliar su vida laboral con el cuidado de hijas e hijos menores de edad y un 37% para responder a necesidades de cuidado de otras personas dependientes. Desde una perspectiva más larga en el tiempo, la evolución en los últimos 25 años evidencia que, aunque los hombres han incrementado en 12 puntos su participación en el trabajo doméstico, la mujer aún duplica, en 2018, el porcentaje que asume en relación al total del trabajo doméstico no remunerado.

Cuando el trabajo doméstico¹¹ se produce dentro del propio hogar, el 67,2% lo aportan las mujeres. Además, cabe destacar que, en todas las actividades de cuidados y trabajo doméstico analizadas, las mujeres tienen un mayor peso que los hombres. Por funciones, es en el alojamiento y vivienda (38,0%) y en proporcionar cuidados y educación (34,7%) donde se evidencia la mayor aportación de los hombres en 2018, seguida de cerca por la función de proporcionar comida (30,9%). La función donde menos participan los hombres es en la de proporcionar ropa y otros (17,4%).

En 2021, las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor¹² en la CAE suman 21.889, 1.058 menos que en 2020. De estas, el 48,6% corresponden a la primera persona progenitora (habitualmente la madre). En general, la primera persona progenitora utiliza el permiso de nacimiento en una menor medida que la segunda persona.

Las excedencias por cuidado tanto de hijas e hijos siguen siendo utilizadas en mayor medida por las mujeres. En total se han solicitado 5.017 excedencias para el cuidado de hijos e hijas, y de éstas el 69,5% han sido utilizadas por mujeres.

Tanto entre la población activa como inactiva, las mujeres siguen realizando las tareas del hogar habitualmente.

¹⁰ https://www.eustat.eus/elem/ele0016500/not0016532_c.pdf

¹¹ Informe Cifras 2022

¹² Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley, 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de marzo de 2019, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a ser prestaciones de nacimiento y cuidado del menor

EL TRABAJO REMUNERADO

Los datos aquí plasmados se han recogido del informe *Cifras 2021. Mujeres y Hombres en Euskadi*, editado por Emakunde y el informe de Lanbide elaborado para los presupuestos 2024.

En agosto de 2023 han estado AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL 468.234 mujeres y 518.261 hombres. La brecha de género entre hombres y mujeres en torno a la afiliación es del 5%, ligeramente inferior a la del año pasado en esta fecha.

Respecto al PARO REGISTRADO (agosto 2023), las 63.384 mujeres reflejan una disminución con respecto a 2022, constituyen el 58,3 % del total de personas en el paro registrado y la brecha de género con respecto al dato del año pasado ha aumentado un punto en este mes. Las mujeres son mayoría en todos los grupos de edad salvo el de menos de 21 años, con significativa presencia en los grupos entre los 31 y los 40 años y, en particular, a partir de los 60 años. El perfil más característico de las personas paradas registradas en Lanbide sigue siendo aquel que corresponde con el de una mujer, mayor de 45 años, trabajadora del sector servicios, residente en Bilbao y con estudios de enseñanza obligatoria.

En la relación anual en 2023, la tendencia a la baja del paro se da en hombres y mujeres, pero es mayor entre los hombres, un 5,8% menos y entre las mujeres un 3,52% menos. Aunque fueron los hombres los más perjudicados en el momento inicial de la crisis, luego han mostrado una mayor capacidad de recuperación.

En lo que a la duración del PARO se refiere, la concentración de personas desempleadas de larga duración inscritas en Lanbide es superior para las mujeres, si bien la incidencia de este tipo de paro en ambos grupos, mujeres y hombres, en los últimos años está tendiendo a converger.

En lo referente a la distribución por sexo del paro según su duración, la presencia de las mujeres es mayoritaria también en el PARO DE LARGA DURACIÓN.

El análisis de las OCUPACIONES DEMANDADAS muestra que casi 2 de cada 3 mujeres en paro procuran empleos cualificados en el sector servicios, y que más de la mitad busca también empleos no cualificados.

El análisis de la POBLACIÓN OCUPADA refleja también diferencias en cuanto a los sectores de actividad y las ocupaciones en las que trabajan mujeres y hombres. En el ámbito de los grandes sectores de actividad, hay que destacar la concentración del empleo de las mujeres en el sector servicios. Esta situación contrasta con la mayor diversificación del empleo de los hombres

En relación con las RAMAS DE ACTIVIDAD, la segregación horizontal en el mercado laboral sigue mostrando notables sesgos de género, y así mientras en el sector de servicios la mayoría del empleo está conformado por mujeres, en los sectores de construcción, industria y agricultura, ganadería y pesca la mayoría son hombres.

En cuanto a la tipología de CONTRATOS, predominan los temporales, y además la presencia de mujeres es superior en esta contratación. En cuanto a los contratos indefinidos, la proporción de mujeres es inferior. Las jornadas a tipo parcial se circunscriben de forma especial a los contratos realizados por mujeres, a agosto de 2023 la tasa de contratos a tiempo parcial es del 34,71% (44,33 % entre las mujeres y del 25,32 % entre los hombres).

En cuanto a la ACTIVIDAD EMPRENDEDORA, el perfil de las personas que pretenden emprender en los próximos 3 años en la CAPV tiene las siguientes características; 36 años de media siendo el 51,7% hombres y 48,3%

mujeres¹³. La participación de las mujeres emprendedoras ha ido acercándose al porcentaje de hombres emprendedores.

Durante el año 2021 se aprecia cómo la crisis sanitaria provocada por la pandemia del año anterior ha afectado de forma negativa a la actividad emprendedora, mostrando moderados descensos en la tasa de emprendimiento inicial y en el porcentaje de personas propietarias de empresas consolidadas, así como el aumento del número de personas involucradas en el abandono de su negocio.

En resumen, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral es cada vez más relevante, el empleo femenino sigue sufriendo desventajas y desigualdades que abocan a las mujeres a una mayor situación de pobreza que los hombres. Las mujeres de la CAE sufren discriminación en los siguientes aspectos: peores condiciones de contratación, peores jornadas laborales y menores salarios. Los estereotipos sociales y la menor dedicación al trabajo reproductivo y de cuidados de los hombres también influyen en la segregación ocupacional, al igual que los prejuicios en relación a la supuesta inclinación de las mujeres por los trabajos a tiempo parcial.

Respecto a la **brecha salarial**¹⁴, según la ‘Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021’, publicada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2021 la brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE es del 16%. Teniendo en cuenta que, según la misma encuesta, en el año 2020 era del 17,9% y en el año 2019 rondaba el 19,5%, se observa una reducción de 2 puntos porcentuales cada año. Concretamente, en 2021 las mujeres han percibido 28.084,16 € de media al año mientras que los hombres han recibido 33.706,34 €.

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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.

Aun siendo plenamente conscientes de que los datos estadísticos no reflejan la dimensión total de esta problemática (muchas de estas violencias permanecen invisibilizadas), el registro de la Ertzaintza¹⁵ pone de manifiesto la dimensión de la problemática de la violencia machista en la CAE. Concretamente un total de 4.870 mujeres han sufrido violencia en 2022, manifestándose también un aumento de 10,21% respecto a 2019 y de un 12,81% respecto a 2021. Estas cifras denotan la tendencia alcista de delitos contra las mujeres en estos últimos años.

Este ascenso generalizado en los datos de violencia es más acusado en los casos de violencia en el ámbito de la libertad sexual respecto a 2019, tanto en el número de mujeres víctimas (aumento de 21,09%) como en el de victimizaciones (aumento de 22,64%). A este respecto, aclara que en este tipo de delitos se incluyen los delitos contra la libertad sexual cometidos por personas autoras de fuera del ámbito familiar. Asimismo, resaltar que el 7 de octubre de 2022 entró en vigor la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual que modifica la regulación vigente hasta la fecha sobre la materia.

También ha aumentado significativamente la violencia ejercida por la pareja o expareja en relación al año 2021, siendo este aumento del 16,37% en el caso de victimizaciones y del 16,20 % en el caso de mujeres víctimas.

¹³ ‘Informe Global Entrepreneurship Monitor’ Euskadi – País Vasco 2020-2021.

¹⁴ INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021

¹⁵ Informe Presupuestos 2024. Departamento de Seguridad

En relación al aumento de casos de violencia sexual, cabe señalar los datos registrados por la app 112, que permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización en caso de sufrir violencia de género y/o agresión sexual. En 2022, estas alarmas fueron activadas en 115 ocasiones y generaron la apertura de 19 incidentes. Se ha observado una trayectoria ascendente del uso de estos botones.

Entre las funcionalidades de la app, destaca la posibilidad de personalizar las emergencias “violencia de género” y “agresión sexual”, que permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización sin necesidad de llamar por teléfono. En 2022, estas alarmas son activadas en 115 ocasiones y generan la apertura de 19 incidentes. Se observa una trayectoria ascendente del uso de estos botones.

Tabla 2. Centro de coordinación de Emergencias. Agresión sexual y violencia de género. 2019-2022

| | GUZTIRA TOTAL | | Sexu-erasoak Agresión sexual | | Genero-indarkeria Violencia de género | |
|------|-------------------|---|---------------------------------|---|--|---|
| | Oharrak Avisos | Sortutako gertakariak Incidentes generados | Oharrak Avisos | Sortutako gertakariak Incidentes generados | Oharrak Avisos | Sortutako gertakariak Incidentes generados |
| | | | | | | |
| 2019 | 63 | 40 | 15 | 4 | 48 | 36 |
| 2020 | 36 | 6 | 11 | 2 | 25 | 4 |
| 2021 | 102 | 23 | 27 | 9 | 75 | 14 |
| 2022 | 115 | 19 | 29 | 7 | 89 | 12 |

Fuente: Informe Presupuestos 2024 del Departamento de Seguridad. DAEM

La mayoría de las víctimas se encuentran en edades jóvenes por debajo de los 50 años. De los 31 a los 40 se encuentra el 35% del total y de los 18 a los 30 años se encuentran el 27% de las víctimas. Por encima de los 41 años el 37% y por encima de los 51 tan sólo se encuentran el 9,6% de las víctimas.

Según informe Lanbide¹⁶, en agosto de 2023 se registran 1091 mujeres víctimas de violencia de género como demandantes de empleo y de éstas, 627 el 54,47 %, percibieron una Renta de Garantía de Ingresos, lo que supone un descenso comparado con el año 2022 en lo referente a las mujeres víctimas de violencia de género que perciben la Renta de Garantía de Ingresos (RGI).

La nómina media de RGI es más elevada para las víctimas de violencia que para el resto de colectivos. La escasa presencia de pensionistas 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 y de monoparentalidad en este colectivo explicarían el mayor coste asociado.

El colectivo de mujeres pensionistas es muy pequeño, tan sólo el 2,5% se encuentra en estas circunstancias y el 5,7% tiene reconocida la condición de discapacidad. Un 71%, casi tres de cada cuatro, tiene algún dependiente a su cargo. Para el total de titulares de RGI este porcentaje es notablemente más bajo. Las responsabilidades familiares en estas circunstancias son un problema añadido a la difícil problemática de estas mujeres.

En cuanto al procedimiento de atención, en las 42 oficinas de empleo existe un servicio de Orientación específico que reside en la figura del tutor o tutora de Víctima de Violencia de Género, que trata los datos confidenciales de las mujeres y sus historiales de empleo.

En cuanto a las víctimas de violencia de género registradas como demandantes de empleo o como perceptoras de RGI, en el acumulado anual de 2023 y en el primer semestre de 2023, se registra un número significativamente

¹⁶ Informe Presupuestos 2024. Lanbide

menor de mujeres víctimas de violencia de género tanto perceptoras de RGI como demandantes de empleo en comparación con años anteriores. Es de reseñar, asimismo, que la nueva norma de RGI contempla otros colectivos como mujeres víctimas de trata y explotación sexual de los que se dispondrá de datos más adelante.

LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN

Según el indicador europeo AROPE¹⁷, que mide tanto el riesgo de pobreza como la carencia material severa y la baja intensidad en el empleo y lo cruza con nueve ítems sobre la capacidad de maniobra de los hogares, como su posibilidad de afrontar imprevistos o de caldear la casa en invierno, para estimar el volumen de ciudadanos que están en riesgo, en 2022 el 15,7% de la población residente en el País Vasco estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, el 12,2% estaban en riesgo de pobreza y el 5,2% con carencia material severa.

Gráfico 3. Riesgo de pobreza en la CAE. 2022.



Fuente: Informe 2022 Arope. El estado de la pobreza en las Comunidades Autónomas.

Respecto a 2015, la CAE ha reducido su población en riesgo de pobreza y/o exclusión social en 2,5 puntos porcentuales, lo que supone unas 50.000 personas. Hasta la llegada de la pandemia el País Vasco lograba cumplir las metas anuales que conducían al cumplimiento de la Agenda 2030. Sin embargo, tras 2020 la tendencia cambió, y la contribución que tiene que realizar esta región para dicha consecución de los objetivos se desvía en unas 40.000 personas que todavía tienen que dejar de estar en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Euskadi cuenta con el **Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social (en adelante, SVGIIS)**, compuesto por prestaciones económicas (RGI/PCV¹⁸/IMV¹⁹/AES²⁰) que permiten hacer frente a las necesidades básicas de la vida y compuesto por los instrumentos orientados a la inclusión social y laboral, resaltando el principio de Integración de la perspectiva de género al objeto de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina y la pobreza infantil.

El SVGIIS cumple el principio de universalidad y va dirigido a todas las personas que reúnan los requisitos exigidos. Respecto a la prestación RGI/PCV, actualmente el 4,5% de la población de la CAE se está beneficiando de una prestación RGI: hombres, mujeres, menores, personas mayores...

Según distintos estudios que han analizado la efectividad del SVGIIS, se determina que la RGI/PCV es esencial para la prevención y la contención de la pobreza en Euskadi, así como a la mejora de los índices generales de

¹⁷ Informe Arope 2022:

https://bideoak2.euskadi.eus/2023/05/23/news_85855/INFORME_2022_EL_ESTADO_DE_LA_POBREZA_EN LAS_COMUNIDADES_AUTONOMAS.pdf

¹⁸ PVC: Prestación Complementaria de Vivienda

¹⁹ IMV: Ingreso Mínimo Vital

²⁰ AES: Ayudas de Emergencia Social

cohesión y bienestar social. De hecho, se indica que el SVGIIS tiene la capacidad de reducción de la pobreza de entre el 35% y el 40% en algunos de los años analizados.

Por otro lado, estos estudios han visibilizado algunas de las limitaciones de la RGI/PCV, como la dificultad de sacar de la pobreza a todas las personas beneficiarias – aunque reducen sustancialmente la distancia que separa los ingresos disponibles y el umbral de pobreza- o la existencia de un conjunto de personas que, aun estando en situación de necesidad, no acceden a la prestación.

Dado lo novedoso de la prestación del Ingreso Mínimo Vital, actualmente no se dispone de datos consolidados en el 2021 por lo que nos vamos a centrar en los datos de la RGI/PCV. Podemos indicar que el número de personas beneficiarias en agosto de 2023 es de 51.926 (22.722 expedientes).

Del total de las personas que se benefician de la prestación RGI/PCV, el 54% son mujeres. Tenemos un total de alrededor de 50.000 unidades de convivencia (en adelante, UC), de las cuales el 56,7% tienen una persona titular mujer.

Al analizar el perfil de las personas que perciben la RGI se observa que 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. En 2021, el 65,7% de las concesiones de Ayudas de Emergencia Social fueron para las mujeres, frente a un 34,3% de hombres

LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES²¹

Presencia de las mujeres en las elecciones del Parlamento Vasco. Las últimas elecciones del 2020 dejaron unos resultados que, en su conjunto, suponen la paridad de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco, compuesto por mujeres en un 50,7% y hombres el 49,3% restante. No obstante, en relación a la anterior legislatura, el peso relativo de las mujeres en la composición del parlamento descendió 2,6 puntos porcentuales. La mirada evolutiva muestra un cambio significativo en los 20 últimos años, en los que se observa un cambio evidente a partir de 2005, año en el que la representación pasó a suponer por primera vez más de la mitad de la cámara (52%), cuando en legislaturas anteriores el peso relativo de las mujeres había estado en torno a un tercio o incluso por debajo del 30%. Las últimas elecciones del 2020 han dejado unos resultados que, en su conjunto, suponen la paridad de mujeres y hombres en la composición del Parlamento Vasco. En términos de partidos políticos, las mujeres electas de EAJ-PNV, Bildu o PSE-EE/PSOE cuentan al menos con el 50% de mujeres en sus cargos. Por el contrario, en Podemos/Ahal Dugu-IU y PP-Cs las dos mujeres electas suponen el 33% del total (la única representante de VOX es mujer).

Composición de los Gobiernos Forales. Tras las elecciones municipales y forales 2023, por primera vez, dos de las tres diputaciones, la de Bizkaia y la de Gipuzkoa, están presidida por una mujer. Además, la Asociación de Municipios Vascos, Eudel, está regida por una presidenta y el Consejo Vasco de Finanzas está compuesto por una mayoría de mujeres

Participación en sociedades y asociaciones. En 2019, las asociaciones que mayor número de mujeres aglutinan son las asociaciones deportivas (el 20,0% del total de mujeres) seguido de las organizaciones relacionadas con el arte, folklore o recreativas (11,7%), las organizaciones de asistencia social (11,3%) y las organizaciones políticas, sindicales y profesionales (11,1%). Pese a ello, esta participación se encuentra a gran distancia de la participación de los hombres, particularmente en el ámbito deportivo donde participan el 34,4% del total de hombres y la

²¹ Fuente: Informe Cifras 2022 elaborado por Emakunde.

diferencia porcentual es máxima (14,4 puntos a favor de los hombres). A su vez, la participación de los hombres en las organizaciones políticas, sindicales y profesionales también sigue siendo superior a la de las mujeres (2,6 puntos de diferencia).

Presencia de mujeres en organizaciones sindicales. LAB es el único sindicato que tiene a una mujer al frente de la organización mientras que los otros tres sindicatos mayoritarios (ELA, UGT y CC. OO) cuentan con un hombre en dicho cargo. En cuanto a la composición de los comités ejecutivos de estas organizaciones la presencia de mujeres y hombres está más equilibrada, el 47,5% de estos puestos están ocupados por mujeres

Organizaciones empresariales. La presencia de las mujeres en las organizaciones empresariales sigue siendo muy baja. Salvo en el caso de CEBEK y ConfeBask, todos los demás puestos de presidencia están ocupados por hombres. En los consejos de administración, a Iberdrola se añade el BBVA como empresa con una presencia equilibrada de mujeres (más del 40%). Concretamente, la representación de las mujeres en los consejos de estas empresas alcanza el 41,2% y 42,9% respectivamente, proporción notablemente superior a la que muestra el promedio de las cinco empresas vascas que cotizan en el IBEX 35 (33,8%).

Entidades financieras. De las 4 entidades financieras con sede en la CAE, solamente el puesto de presidencia está ocupado por una mujer en Fiare. En cuanto a la presencia de mujeres en los consejos de administración de estas entidades alcanza el 36,8%, una proporción ligeramente superior a la que se registró en el ejercicio anterior

Empresas del IBEX 35. En línea con los años anteriores, en 2021 las presidencias de las empresas del IBEX 35 que tienen sede en la CAE siguen estando ocupadas en su totalidad por hombres. En cuanto a los consejos de administración, Iberdrola sigue siendo la única empresa con presencia equilibrada de mujeres y hombres. En general, las mujeres solo ocupan el 29,4% de los consejos de administración de estas empresas.

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.

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 hombres²² (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).

²² 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 Plan²³ para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos. Para el ejercicio 2024, el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno cuenta, entre sus líneas estratégicas, la aprobación e implantación del II Plan para la Igualdad en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos.

Por otra parte, los entes públicos de derecho privado que participan de este informe (SPRI, URA, Osakidetza y EITB) cuentan con su propio Plan para la Igualdad en los que abordan, entre otros, aspectos como la brecha salarial y la violencia de género

Altos cargos

Presencia de mujeres en las Consejerías y en otros altos cargos²⁴. En línea con los años anteriores, el Gobierno Vasco sigue presidido por un hombre. En cuanto a la participación en el máximo nivel de representación del Gobierno Vasco, cabe destacar una cierta estabilidad en el número de mujeres consejeras desde 2005. Actualmente, las 5 consejeras del actual gobierno representan el 45,4% de todas las Consejerías de la XII. Legislatura.

En cuanto a las viceconsejerías o secretarias generales, en 2022 se observan algunas modificaciones respecto a la presencia de las mujeres. El número de viceconsejeras ha aumentado a 14 (el año anterior fueron 12), lo que supone el 34,1% del total de las consejerías de la XII. Legislatura.

En 2022 la presencia de mujeres en los altos cargos de los Organismos Autónomos adscritos al Gobierno Vasco se ha mantenido invariable respecto al ejercicio anterior, alcanzando el 70% de presencia en estos puestos.

En cuanto a la presencia de mujeres en la dirección de las empresas y entidades públicas adscritas al Gobierno Vasco, en 2022 disminuye del 40% al 37%, esto es, 10 de los 27 puestos están actualmente ocupados por mujeres.

Plantilla

Tabla 3. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo.

| Colectivo\ Sexo | Abril 2023 | | | | |
|------------------------|------------|-----|---------|-----|--------|
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Administración General | 5.336 | 64% | 3.048 | 36% | 8.384 |
| Educación | 22.895 | 74% | 8.065 | 26% | 30.960 |
| Seguridad | 1.168 | 17% | 5.831 | 83% | 6.999 |
| Justicia | 2.048 | 78% | 574 | 22% | 2.622 |
| Total | 31.447 | 64% | 18.244 | 63% | 48.965 |

Fuente: Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

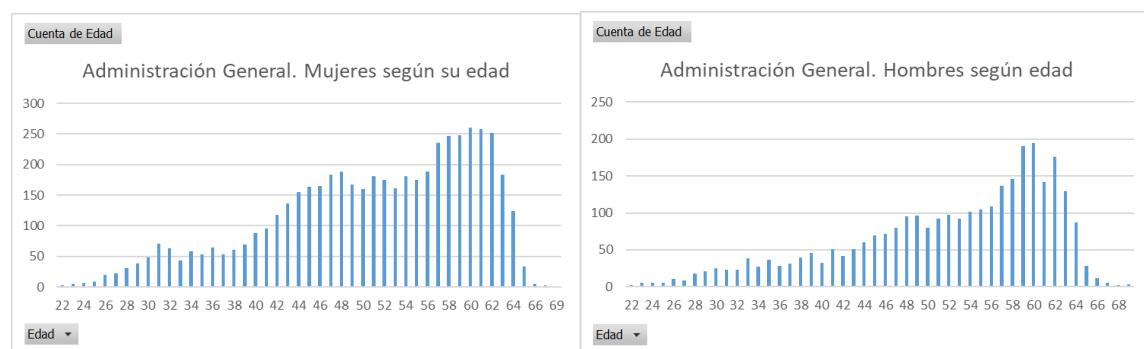
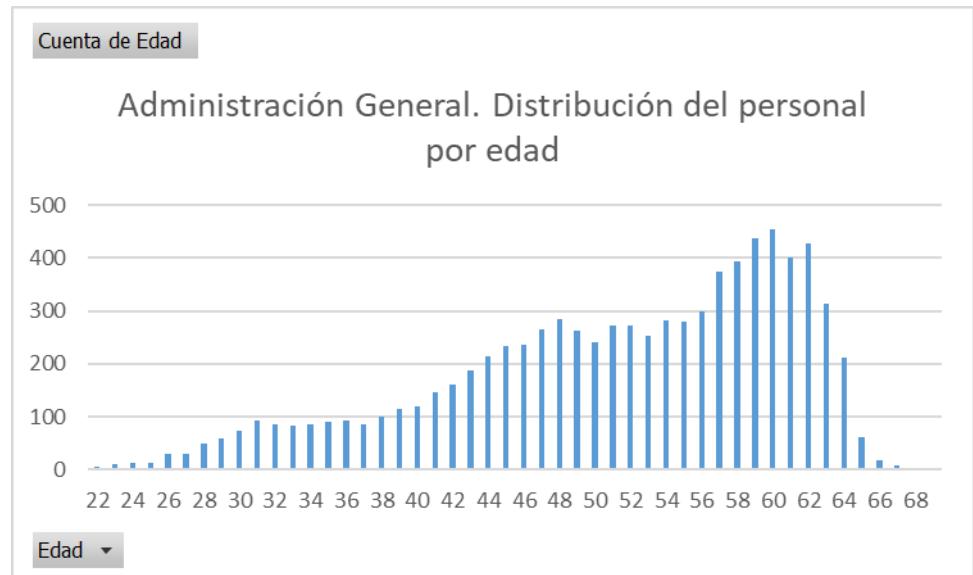
²³ Aprobación en Consejo de Gobierno: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

²⁴ Fuente: Informe Cifras 2022 elaborado por Emakunde.

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 altamente masculinizado. Aun así, el porcentaje de mujeres en Seguridad ha disminuido, respecto a julio del 2022, en 3 puntos porcentuales y el de la Administración General, por contra, ha crecido un 1%, ampliándose aún más el desequilibrio en la representación por sexo en ambos colectivos.

Según se refleja en el siguiente gráfico, además de la feminización de la plantilla, el envejecimiento es también una característica importante en la Administración General.

Gráfico 4. Distribución del personal de la Administración General por edad y sexo.



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

La mayor concentración de mujeres empleadas se da en la franja de edad de 50 a 59 años (43,37%), e inmediatamente después la franja de edad de 40 a 49 (28,14%). En el caso de los hombres también se concentran en mayor número en la franja de edad de 50 a 59 años con un porcentaje muy similar al de las mujeres (43,88%), seguido por la franja de edad de más de 60 años (23,69%).

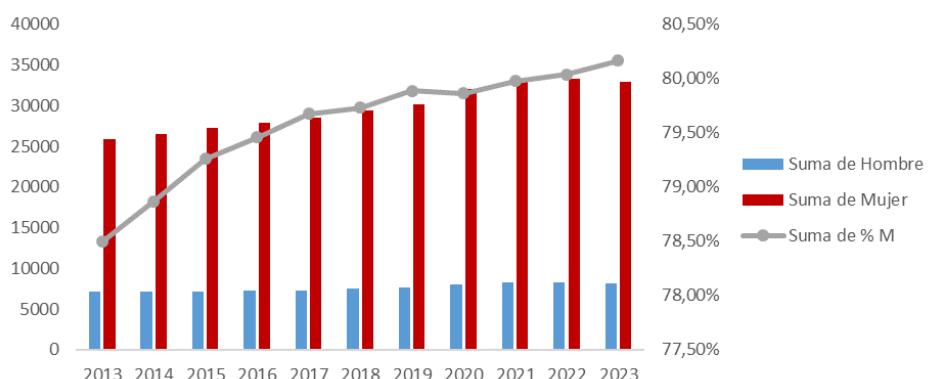
El departamento con mayor representación femenina es el Departamento de Salud (61,32% de mujeres y 38,68% de hombres) seguido del Departamentos de Trabajo y Empleo y, del Departamento de Seguridad, ambos con el 60% de mujeres y 40% de hombres. Entre los departamentos con menor representación de mujeres se sitúan entre otros, el Departamento de Economía y Hacienda (34,6 % de mujeres y 65,4% de hombres) y, el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transporte (30% de mujeres y 70% de hombres).

Respecto al colectivo de seguridad, el Departamento de Seguridad informa de que:

- En la actualidad, las mujeres representan el 17,96% del total de la plantilla de la Ertzaintza, 1.343 mujeres frente a 6.136 hombres (82,04%). Un porcentaje lejano al 33% que marca la ley y mucho más aún de la representación equilibrada. No obstante, es destacable que dicha presencia se ha incrementado a lo largo de los años, especialmente por las limitaciones que existían en las primeras promociones:
 - En la 1^a promoción se discriminó a las mujeres al exigir como requisito tener cumplido el Servicio Militar.
 - En la 2^a, 3^a y 4^a promoción se limitó el acceso de las mujeres a un 10%, 15% y 15% respectivamente.
 - En la convocatoria de la 21^a, 22^a y 23^a se hizo mención expresa a la Ley 4/2005 y se reservaron plazas para mujeres.
- La desigualdad no solo existe en el porcentaje de presencia de las mujeres, sino que también está presente en las categorías profesionales (segregación vertical). De hecho, el porcentaje de mujeres es muy bajo en las categorías de intendente, comisario/a y subcomisario/a. Esta representación femenina aumenta notablemente en la categoría de oficial (14,29%), agente (17,92%), agente primero/a (11,03%) y agente en prácticas (30,88%).
- En relación a la segregación horizontal, la representación de las mujeres ertzainas en unidades con misiones específicas en Protección y Recursos Operativos es reducida y estas se concentran mayormente en planificación y coordinación.
- Los datos relativos a la plantilla de la Policía Local desagregados por sexo, arrojan unos porcentajes muy parecidos a los de la plantilla de la Ertzaintza. En la actualidad, de un total de 3.792 efectivos, un 80,14% del total de personal efectivo de policía local son hombres (3.039) y un 19,86% (753) son mujeres.
- En el caso de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) la presencia de mujeres es la más reducida de todos los colectivos analizados. En la primera convocatoria unificada del proceso selectivo para el ingreso en los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios de las Diputaciones Forales de Araba y Gipuzkoa de las 1.479 personas solicitantes, 1.380 han sido hombres y tan solo 99 mujeres (6,69%). No cabe duda que el colectivo de los SPEIS está totalmente masculinizado y la presencia de las mujeres es aún muy reducida.

Osakidetza es ente feminizado, como sucede en la mayoría de las organizaciones del sector de la salud, relacionado con la atención y cuidado de las personas. Tomando como referencia la plantilla de julio 2022, no se han producido grandes diferencias pasando de un 19,97% de hombres a un 19,95% en un año, y en el caso de mujeres del 80,03% del 2022, al 80,05% actual.

Gráfico 5. Evolución de la plantilla media de Osakidetza de 2013 a julio 2023



Fuente: Osakidetza

Respecto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, en los últimos años no se observan cambios en cuanto a la proporción de mujeres y hombres:

- El personal sanitario, que a su vez supone el 55% de la plantilla, está compuesto en un 84% por mujeres. Por rangos de edad las mujeres superan el 81% en todas las franjas. Existe un ligero rejuvenecimiento de la plantilla con un aumento entre las personas de menos de 44 años
- Entre el personal no sanitario el porcentaje de mujeres es de 68,46%. Las mujeres muestran valores cercanos al 70% únicamente en tres franjas de edad, en la parte media y la superior.

Desde el 2022 a julio de 2023 ha habido en Osakidetza una media de 88 personas desempeñando los puestos directivos de Osakidetza, 57 mujeres y 31 hombres. Aunque las directivas superan en número a los directivos en valores absolutos cuando se relativizan los datos teniendo en cuenta la proporción de cada sexo en la plantilla global, la ventaja desaparece, puesto que las mujeres, que constituyen el 80% de la plantilla, ocupan el 64,7% de los puestos directivos en comparación con los hombres que están representados en la plantilla de Osakidetza en un 20% y ocupan el 35,2% de los puestos directivos.

La brecha salarial de los distintos grupos profesionales de Osakidetza es muy variable. La brecha global de salario anual con datos de 2022 fue de un 16,28%, es decir, el salario global promedio de una empleada fue un 16,28% inferior al promedio del salario de un empleado, tomando toda la plantilla (personal fijo y no fijo). Esta diferencia retributiva entre otras razones, se justifica por el índice de concentración de hombres en grupos de retribución superiores, 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.

En **EITB** en el año 2022 el 46% de la plantilla eran mujeres. La gran mayoría tiene más de 55 años, estando las mujeres claramente infrarrepresentadas en este colectivo laboral (39% mujeres frente al 61% de hombres). Actualmente, registra una brecha salarial en favor de las mujeres, siendo la brecha global del grupo del -0,60%.

URA cuenta con una plantilla de 185 personas, 90 de las cuales son mujeres. Se da una representación equilibrada tanto en la plantilla en general, como en los cargos públicos y en los diferentes colectivos. La media de edad general de URA ha bajado en los últimos años, pasando de 46,9 a 45,8 años en 2022, siendo las mujeres las que tienen una edad media más joven. El análisis de la antigüedad muestra que URA ha seguido un patrón habitual en el mundo empresarial: después de unos inicios con una mayor presencia de hombres, los años subsecuentes han visto la entrada acelerada de mujeres, lo que ha contribuido a establecer la casi paridad que se conoce en la actualidad.

Respecto a la plantilla de la **SPRI y SGEIC-Gestión de Capital Riesgo del País Vasco** (en adelante SGEIC)

- Se da segregación vertical, ya que, sobre el total de las personas contratadas en ambas entidades, son un 23% de los hombres quienes alcanzan un puesto estratégico frente a solo el 3% de las mujeres (la Directora General de SGEIC). Actualmente, hay una mujer en el Comité de Dirección de SPRI y en SGEIC se encuentra una única mujer, la Directora General.
- Se da una mayor presencia de mujeres en los puestos del nivel táctico o mandos intermedios, correspondientes a responsables de departamento en SPRI, donde estos puestos están ocupados por el 24% de mujeres (8) y el 13% de hombres (5). No existe esta función en SGEIC.
- En el nivel operativo (personal técnico y personal administrativo), se encuentra la gran mayoría de la plantilla, con el 74% de las mujeres y el 65% de hombres. En ambas entidades, el personal estrictamente técnico se mueve en la horquilla de diferencia de 60% / 40%.

- También existe un relativo equilibrio en la composición de la plantilla por departamento y sexo. Las mayores diferencias se dan en el departamento de Administración, ya que de los 5 puestos existentes (4 en SPRI y 1 en SGEIC), 4 son ocupados por mujeres y 1 por un hombre.
- En términos de segregación horizontal, el mayor desequilibrio se da en la categoría de personal administrativo, donde casi la totalidad de las personas contratadas son mujeres.
- En el caso tanto de SPRI como de SGEIC, la comparación directa de los sueldos brutos mensuales por nivel de responsabilidad indica que existe una diferencia entre hombres y mujeres a favor de los primeros por efecto de la antigüedad. En ambas entidades los sueldos base están fijados por convenio por lo que las diferencias provienen de la aplicación de los diferentes complementos.

Temporalidad

Tabla 4. Índices de interinidad del personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus OOAA. Febrero 2022.

Índices de interinidad del personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus OOAA. Febrero 2022

| GRUPO/SUBGRUPO | HOMBRES | | MUJERES | | DIFERENCIA |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | DE CARRERA | INTERINOS | DE CARRERA | INTERINAS | |
| A1 | 36,35% | 63,65% | 23,81% | 76,19% | 12,55% |
| A2 | 45,82% | 54,18% | 31,99% | 68,01% | 13,83% |
| C1 | 85,16% | 14,84% | 52,06% | 47,94% | 33,09% |
| C2 | 49,10% | 50,90% | 47,51% | 52,49% | 1,60% |
| Agrupación personal de apoyo | 50,12% | 49,88% | 42,38% | 57,62% | 7,74% |
| TOTAL | 54,03% | 45,97% | 38,49% | 61,51% | 15,54% |

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

Uno de los elementos que explica la brecha salarial de género en la Administración es la temporalidad del empleo, que sigue afectando más a las mujeres tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral. En este sentido, según datos de la estadística de personal del sector público en la CAE para julio de 2023 elaborada por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, la tasa de temporalidad para el personal funcionario de la Administración General es del 68 % para las mujeres, más de catorce puntos porcentuales por encima de la tasa de temporalidad de los funcionarios varones: 53,8 %. En cuanto al personal laboral, la tasa de temporalidad es del 63,9 % entre las trabajadoras, y del 57,5 % para los trabajadores de la Administración General, es decir, 6,4 puntos porcentuales superior.

Además, en base a los índices de interinidad del personal funcionario de la Administración General y sus OOAA elaborados también por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno en febrero de 2022, se constata que los índices de interinidad son superiores para las mujeres respecto a los hombres en todos los grupos y subgrupos de titulación, tal como se puede comprobar en la tabla anterior.

En Osakidetza la distribución por tipo de contrato muestra que el 79 % del personal fijo son mujeres, frente al 21 % de hombres. Lo cual indica que, teniendo en cuenta que la distribución de la plantilla media (80% mujeres) hay más hombres que mujeres con puestos fijos. Por otro lado, se observa que en los puestos no fijos las mujeres están representadas en mayor medida que su proporción en la plantilla, en un 81% frente a un 19% de hombres.

Actualmente en las listas de contratación temporal hay 113.536 personas (72% Mujeres, 28% Hombres). Se observa un incremento de un 32% respecto al año anterior, con un aumento de más de 40.000 personas y que cada vez hay más hombres en las listas de contratación.

En **EITB** y según datos de 2022, el porcentaje de contratos fijos es del 74%. Hay diferencias entre hombres y mujeres, siendo de un 77% en el caso de los hombres y frente al 71% de las mujeres.

En el caso de la **SPRI y SGEIC**, el análisis por tipo de contrato indica que la gran mayoría de las mujeres y de los hombres cuentan con un contrato indefinido (alrededor del 94% de la plantilla), no habiéndose observado diferencias significativas entre los sexos. Por otro lado, la estabilidad laboral está acompañada de un porcentaje altísimo de contratos a jornada completa, a excepción de 2 mujeres a jornada reducida.

Ausencia de corresponsabilidad en los cuidados

Las mujeres son quienes solicitan muy mayoritariamente teletrabajo, permisos, reducciones, excedencias para el cuidado de terceras personas, en todas las modalidades y en todos los colectivos.

Tanto las reducciones como las excedencias, medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, inciden negativamente en la brecha salarial de la **Administración**, teniendo en cuenta que:

- El 91% de las excedencias para el cuidado de terceras personas las tienen mujeres, siendo este porcentaje bastante homogéneo entre los cuatro colectivos²⁵.
- El permiso de 50 horas para el cuidado de mayores dependientes es también solicitado por una amplia mayoría de mujeres, diferencia que se mantiene a lo largo de los años y que representa una media del 80% entre los 4 colectivos. Sin embargo, en esta ocasión el menor porcentaje diferencial está en el colectivo de Seguridad (muy masculinizado) y el mayor en el colectivo de Educación (muy feminizado).
- El 89% de las reducciones por cuidado de menores, familiares y personas con diversidad funcional en los colectivos de Administración General, Educación y Justicia la tienen mujeres, mientras que en Seguridad el porcentaje está al 50% de mujeres y hombres.

En 2023, en **Osakidetza**:

- alrededor de un 7% de la plantilla media, se acoge a una reducción por guarda legal, número que se ha visto incrementado progresivamente desde el 2018 prácticamente un punto/año (2018 14,11%; 2023 16,57%). De este porcentaje un 90% han sido solicitudes de mujeres, frente al 10% solicitadas por hombres.
- el 93% de las personas que se acogen a excedencias por cuidado de menores y familiares, son mujeres. Comparando con años anteriores, es necesario recalcar que los hombres progresivamente han ido aumentando, actualmente, 7% respecto a 2018, 6%.

En **EITB**, durante el 2022, 130 personas se acogieron a medidas de conciliación, de las que 81 fueron mujeres (62%). Aun así, se observa un progresivo incremento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por tipo de medidas, las más habituales son la reducción de jornada para cuidado de hijas e hijos (41,54%), las bajas de nacimiento (22,3%), la excedencia para cuidado de hijas e hijos y el permiso de lactancia (13,08%).

En el caso de la **SPRI y SGEIC**, se da un uso similar de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y de los hombres.

²⁵ Administración General, Educación, Seguridad y Justicia

Teletrabajo

Según datos facilitados por el Departamento de Gobernanza y Autogobierno, el 70% de las personas que se acogen al teletrabajo son mujeres, el 45% tienen un permiso de 50h por cuidado de algún familiar con enfermedad crónica, y el 70% tiene menores a su cargo. De este último colectivo, el 74% son mujeres.

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 el lugar de trabajo, pertenecientes al grupo de adscripción “A”, que realiza funciones técnicas y perteneciente al cuerpo facultativo superior.

En la convocatoria de 2020/21, 867 personas hicieron la petición para poder tele trabajar. De estas 867 peticiones 565 fueron autorizadas (65%), de las cuales 367 (65%) han sido concedidas a mujeres y 198 a hombres (35%). Durante la convocatoria de 2021/22, fueron 864 las personas que hicieron la petición para poder tele trabajar. De estas 864 peticiones 646 fueron autorizadas (74,7%), de los cuales 432 (67%) han sido concedidas a mujeres y 214 (33%) a hombres. El número de peticiones en las dos convocatorias es prácticamente similar; Sin embargo, en la última convocatoria se aprecia un aumento en el número de peticiones autorizadas con respecto a las del año anterior.

Asistencia a los cursos de formación

Todos los Departamentos, recogen como acción específica que los cursos en materia de igualdad para mujeres y hombres en los que participa la plantilla, no computen dentro del máximo anual permitido en formación.

Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las mujeres están sobrerepresentadas en la asistencia a las formaciones ofertadas por el IVAP.

Gráfico 6. Asistencia a cursos de formación del IVAP. 2008-2022.



Fuente: IVAP

Según información proporcionada por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, se observa una mayor inscripción de las mujeres, en la modalidad de autoformación y formación online, que de los hombres (41,6% frente al 30%). Como factor que incide en la elección de la modalidad se encuentra: una mayor flexibilidad organizativa y una mayor conciliación con la vida familiar, laboral y personal.

Según el plan de gestión del IVAP sobre los datos del 2019, se aprecia una presencia muy feminizada en los cursos de igualdad, mientras que en los cursos sobre liderazgo se observa una mayor representación de los hombres.

Durante el año 2022 se han ofertado 15 cursos en materia de igualdad de mujeres y hombres, 4 más que el año anterior.

Respecto a los cursos en euskera y de capacitación lingüística, según los datos recogidos por el IVAP, durante el curso 2021/2022 el número de mujeres que se apuntaron a los cursos de euskera fue mayor que el de los hombres, tanto en la modalidad de autoformación como en la presencial.

En las diferentes formaciones ofrecidas por **Osakidetza** a su personal, las mujeres son las que han participado muy mayoritariamente:

- En el periodo julio de 2022 a junio de 2023, un total de 9.704 personas, de las cuales el 87,55% son mujeres, han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género y género y salud. Este número de personas aumenta a 9.854 y disminuye a 87,43 % el porcentaje de mujeres si se incluye la formación en agresión sexual/maltrato a la infancia, 119 mujeres frente a 31 hombres.
- Un total de 25.785 personas han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género, género y salud y, agresión sexual/maltrato en la infancia, a lo largo de 5 años, que supone un 62% de la plantilla media 41.775 personas (80% mujeres, 20% hombres).

PERSONAL TÉCNICO CON FUNCIONES DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, establece en su artículo 11 que:

"La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una dirección o unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos a él, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines. Dichas direcciones o unidades se coordinarán en el marco de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres prevista en el artículo 13.1 de esta ley."

"Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 16. Aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas contarán con el asesoramiento de las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos."

Adicionalmente, el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos estableció, en su artículo 3, que,

"junto con las unidades de cada departamento, también han de existir unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos:

- *Eustat-Instituto Vasco de Estadística*
- *IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública*
- *HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos*
- *Academia de Policía del País Vasco*
- *Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*
- *EITB-Radio Televisión Vasca*
- *Osakidetza-Servicio vasco de salud*
- *ETS-Red Ferroviaria Vasca*

En definitiva, además de los ya citados, han de contar con unidades administrativas los siguientes entes:

- *Aukerak – Agencia Vasca de Reinserción Social*
- *EVE – Ente Vasco de la Energía*
- *RTV/ETS*
- *URA – Agencia Vasca del Agua*
- *UNIBASQ – Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco*
- *SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial*
- *EKP – Euskadiko Kirol Portuak*

Actualmente todos los departamentos del Gobierno Vasco cuentan con una unidad administrativa de igualdad compuesta normalmente por una sola persona con formación específica en materia de igualdad superior a las 150 horas, a tiempo completo y que ocupa un puesto de Nivel 25 III-C. Están ubicadas mayoritariamente en las Direcciones de Servicio, y son en un 99% mujeres. Todas ellas cuentan con un presupuesto específico para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad en sus Departamentos u OOAA que oscila entre los 5.000€ y los 35.000€.

El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno cuenta, además, con una segunda técnica de igualdad para gestionar el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos.

El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por su parte, cuenta también con segunda técnica de igualdad adscrita a la Dirección de Administración de Justicia cuyo contrato corresponde al programa de personal interino.

Para estos presupuestos 2024 el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente va a iniciar los trámites para reforzar su unidad administrativa de igualdad con una segunda persona.

Los organismos autónomos que cuentan con unidades administrativas de igualdad son Emakunde, Lanbide, Osalan, IVAP, HABE y la Academia de Policía del País Vasco.

Eustat, por su parte, tiene un puesto de técnico en estadística en su RPT cuya función es la promoción de la igualdad, la eliminación de las violencias machistas contra las mujeres e impulsar el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en el artículo 17 de la Ley para la igualdad, relativo a las “Estadísticas y estudios”. Para acceder a la dotación es requisito tener una formación superior a 150 horas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En el caso concreto de Emakunde, el 100% de su personal (38 personas, 30 mujeres y 8 hombres) colabora directamente en la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres. Tienen las siguientes características²⁶:

- La mayoría de los puestos (24) se adscriben al Nivel A, correspondiendo 1 puesto al Nivel B, 4 al Nivel C y 5 al Nivel D. Otros 4 puestos se integran dentro de la categoría “otros”
- A su vez, 16 (42,1%) de estas personas cuentan con formación específica en materia de igualdad superior a 150 horas de las que 11 (28%) son técnicas de igualdad, las cuales se distribuyen en las siguientes áreas:
 - o Área de violencia: 2 técnicas de igualdad
 - o Área de programas: 4 técnicas y 1 técnico de igualdad
 - o Área de cooperación: 4 técnicas de igualdad
- Todas las plazas se encuentran en la RPT de Emakunde.

En el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales hay 2 personas más que no pertenecen a la unidad de igualdad, sino que están adscritas a la Dirección de Servicios Sociales y que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres. Ambas cuentan con formación específica en igualdad y dedican la totalidad de su tiempo en exclusiva. Una de las plazas se encuadra en la RPT del Departamento y la otra está en acumulación de tareas.

²⁶ Informe Emakunde de evaluación de las políticas públicas 2021

El Departamento de Educación cuenta con 4 personas asesoras para las materias de convivencia, coeducación, y diversidad sita en el Berritzegune Nagusia. Dedican parte de su jornada laboral al impulso del II Plan de coeducación, pero no se encuentran ni funcional, ni orgánicamente dentro de la unidad de igualdad.

El presupuesto para cubrir el capítulo I del colectivo con dedicación al impulso de la igualdad de mujeres y hombres es de 2.000.000 €.

En **Osakidetza**, 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. Además, en cada organización de servicios hay una persona Referente de Igualdad excepto en las 5 organizaciones de mayor volumen que hay dos Referentes, por lo tanto, existen 25 Referentes de Igualdad en todas las organizaciones de servicios. La dedicación está plenamente reconocida. Es de destacar que, para el despliegue, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, además de identificar y seleccionar a las personas Referentes de Igualdad, las cuales tienen un 30% de la jornada de su puesto de dedicación exclusiva a Igualdad, se constituyen órganos para su gobernanza.

Así, en Osakidetza existen 21 Comisiones de Igualdad , una por cada organización de servicios, compuestas por 12 personas vocales titulares (6 de la parte social, 6 de la administración), además de la presidencia y la secretaría y las suplencias respectivas, aproximadamente 600 personas (79% mujeres y 21% hombres) y un Comité Técnico de Igualdad, compuesto por todas las personas Referentes de Igualdad de las organizaciones de servicios y la Unidad Corporativa de Igualdad, 24 vocales titulares, presidencia y secretaría y sus respectivas suplencias (85% mujeres, 15% hombres. Con una frecuencia mínima establecida de 4 reuniones anuales (una por trimestre). Las presidencias de las Comisiones de Igualdad las componen las Direcciones de Personas.

EITB cuenta con una persona experta en género, con formación en Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad de EHU-UPV (especializaciones en Empresa y en Administración pública). La responsable de igualdad de EITB forma parte del equipo directivo, y es la encargada de liderar el proceso de implantación del Plan y evaluar los resultados. El desarrollo de su actividad en este ámbito se enmarca en Estrategia y Comunicación, área que vela por desarrollar la misión de servicio público del EITB e impulsar, entre otros, la implantación de políticas transversales para todo EITB. Para desarrollar los objetivos en igualdad, cuenta, además, con apoyo de consultorías expertas. El presupuesto del área de Igualdad está destinado mayoritariamente a la consultoría externa. El resto del presupuesto asignado a igualdad será gestionado por cada área (Formación, Producción de ficción, Dirección de deportes EITB, etc.). La consecución de los objetivos planteados en los distintos planes para la Igualdad de EITB está también en manos tanto de la Dirección como de la Comisión de Igualdad, de la que forman parte la dirección y representación sindical de todas las unidades de negocio.

URA tiene una estructura conformada por una persona que asume la responsabilidad del impulso y coordinación de las políticas de igualdad (desde ahora “Responsable de Igualdad”) y por un grupo de trabajo paritario y multidisciplinar que lidera, junto con la persona responsable, el cambio en la organización (“Berdintasun Taldea”).

Asimismo, y con el objetivo de garantizar la participación y representación de la plantilla se constituyó la Comisión negociadora de igualdad, compuesta por 2 representantes de la Agencia y 2 representantes de la parte social (3 mujeres y 1 hombre). Esta Comisión se ha constituido al objeto de negociar y aprobar el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Agencia, de acuerdo con lo establecido en la normativa al respecto. La Comisión es paritaria, compuesta por dos personas en nombre de la Agencia (Directora de Administración y

Servicios y Responsable de Recursos Generales), y por dos representantes de personal (una persona de Bizkaia y otra de Gipuzkoa).

En **SPRI** y **SGEIC**, a julio del presente año, y en el marco del II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023, se ha constituido un equipo de trabajo formado por 6 personas voluntarias, con una composición transversal, para ayudar en la implementación de las acciones para 2023 y en la elaboración del diagnóstico interno que está teniendo lugar en el momento actual.

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

PRESUPUESTOS GENERALES 2024

A continuación, se desglosan los Presupuestos Generales de la CAE para 2024:

Tabla 5. Presupuestos Generales de la CAE 2024 por secciones.

| PRESUPUESTO TOTAL GENERAL DE LA CAE POR SECCIONES | | | |
|---|---|------------------|------------------------------------|
| Sección | DENOMINACIÓN | € | % sobre el presupuesto general CAE |
| 00 | PARLAMENTO | 34.600.000 | 0,2% |
| 01 | LEHENDAKARITZA | 107.317.000 | 0,7% |
| 02 | SEGURIDAD | 790.157.000 | 5,3% |
| 03 | TRABAJO Y EMPLEO | 1.177.386.000 | 7,8% |
| 04 | GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | 166.586.000 | 1,1% |
| 05 | DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | 873.701.000 | 5,8% |
| 06 | ECONOMÍA Y HACIENDA | 139.142.000 | 0,9% |
| 07 | EDUCACIÓN | 3.672.898.000 | 24,4% |
| 08 | PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES | 966.403.000 | 6,4% |
| 09 | SALUD | 4.896.575.000 | 32,6% |
| 10 | IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 681.975.000 | 4,5% |
| 11 | CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 369.421.000 | 2,5% |
| 12 | TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | 53.385.000 | 0,4% |
| 51 | CONSEJO DE RELACIONES LABORALES | 2.831.049 | 0,02% |
| 52 | CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO | 1.715.298 | 0,01% |
| 53 | CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI | 1.155.633 | 0,01% |
| 54 | TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS | 8.709.611 | 0,1% |
| 55 | AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS | 2.728.148 | 0,02% |
| 90 | DEUDA PÚBLICA | 861.402.513 | 5,7% |
| 95 | RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES | 157.442.969 | 1,0% |
| 99 | DIVERSOS DEPARTAMENTOS | 59.909.779 | 0,4% |
| TOTAL | | 15.025.441.000 € | 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 92,48% del presupuesto total, casi un punto y medio superior a los presupuestos del 2023.
- Más de la mitad del presupuesto, el 57%, se concentra en los Departamentos de Salud (80% para Osakidetza) y Educación. Si sumamos los Departamentos de Trabajo y Empleo y el de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales la concentración presupuestaria asciende nuevamente al 69%.
- El presupuesto destinado a Emakunde aumenta nuevamente, concretamente en 298.000€ para el 2024.
- Respecto a las secciones 00 (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), destaca el importante descenso del presupuesto destinado a los gastos de la deuda pública.

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, 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 2024, el análisis se realiza sobre:

- a) el presupuesto consolidado de los Departamentos de Gobierno Vasco (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE): 7.343.240.451 €
- b) el presupuesto consolidado de los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: 1.390.204.602€
- c) el presupuesto administrativo del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): 3.936.602.319 €
- d) el presupuesto administrativo del Grupo EITB (en adelante EITB): 211.890.673 €
- e) el presupuesto administrativo del Grupo SPRI (en adelante SPRI): 274.640.058 €
- f) el presupuesto administrativo de URA: 66.236.359 €

Es importante señalar, que la metodología para el análisis de los entes públicos de derecho privado (Osakidetza, EITB, SPRI y URA) 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-Gen sobre los programas presupuestarios y los informes presentados. En el caso de Osakidetza, EITB, SPRI y

URA, el análisis se ha realizado a partir de los informes de análisis desde la perspectiva de género cuyo contenido se ha 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 como los informes citados, se han requerido a través de las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2024.

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

- 8.733.445.053²⁷ € (66%): Administración General (secciones 1-12 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 3.936.602.319 € (29,8%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo Osakidetza
- 211.890.673 € (1,6%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo EITB
- 274.640.058 € (2,1%): Presupuesto administrativo consolidado Grupo SPRI
- 66.236.359 € (0,5%): Presupuesto administrativo consolidado URA

En resumen, el presupuesto que se está analizando en este informe supone el 88% del presupuesto total de la CAE, dos puntos más que en los presupuestos 2023. Queda para una fase posterior, el análisis de las secciones 00 y de la 51 al 99 de la Administración General, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas.

Tabla 6. Presupuesto analizado por Departamentos.

| PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS | | | |
|---|---|-------------------------|------------------|
| (Incluye sus Organismos Autónomos y Consorcios, URA, SPRI, Osakidetza y EITB) | | | |
| Sección | DEPARTAMENTOS ADMINISTRACIÓN GENERAL | € | % sobre el total |
| 01 | LEHENDAKARITZA | 106.242.500 | 0,8% |
| 02 | SEGURIDAD | 779.244.220 | 5,9% |
| 03 | TRABAJO Y EMPLEO | 1.220.848.190 | 9,2% |
| 04 | GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | 90.323.372 | 0,7% |
| 05 | DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | 962.363.135 | 7,3% |
| 06 | ECONOMÍA Y HACIENDA | 79.326.462 | 0,6% |
| 07 | EDUCACIÓN | 3.643.865.323 | 27,6% |
| 08 | PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES | 384.930.928 | 2,9% |
| 09 | SALUD | 4.932.287.856 | 37,3% |
| 10 | IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 602.275.405 | 4,6% |
| 11 | CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 378.616.339 | 2,9% |
| 12 | TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | 42.490.732 | 0,3% |
| TOTAL | | 13.222.814.462 € | 100% |

Nota aclaratoria: en cada Departamento se ha añadido a su Presupuesto Consolidado²⁸, el Presupuesto Total correspondiente a los Organismos Autónomos y Consorcios de ellos dependientes. Además, en el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente se han incluido los Presupuestos Administrativos de los entes públicos SPRI y URA, 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.

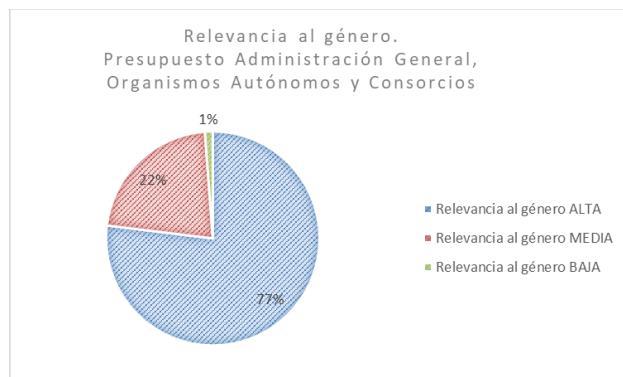
²⁷ Los 8.733.445.053 € se obtiene de sumar los 7.343.240.451 € y el 1.390.204.602 €

²⁸ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E.

El presupuesto es el reflejo económico y financiero de la política gubernamental, y como tal está necesariamente vinculado a los objetivos del Gobierno y de los diferentes ámbitos sectoriales en los cuales actúa. Así, el 37% del presupuesto analizado se concentra en el Departamento de Salud, siendo gestionado por Osakidetza el 80%. Los Departamentos de Salud y Educación gestionan el 62% del presupuesto analizado.

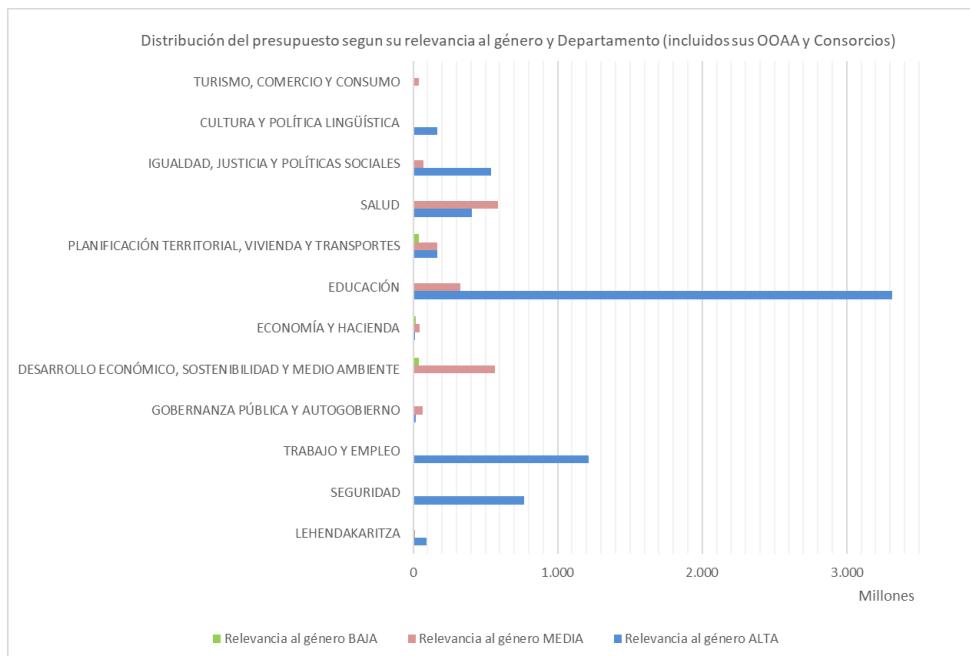
El 99,7% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género. De ellos el 77% se ha calificado de relevancia alta y el 22% de relevancia media. Por lo tanto, sólo 1% restante tiene relevancia al género baja. Se constata una tendencia en el tiempo a otorgar mayor relevancia al género a los programas presupuestarios.

Gráfico 7. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



Los departamentos²⁹ que han cambiado la relevancia de alguno de sus programas son el de Seguridad, Gobernanza Pública y Autogobierno, Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Educación, y Salud.

Gráfico 8. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y Departamento.



²⁹ Más detalles en el apartado de cada departamento

6.1. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS

La integración de la perspectiva de género y las acciones positivas están consideradas a nivel internacional como las estrategias, de carácter complementario, más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

En este apartado se pretende hacer seguimiento al artículo 3. de Principios Generales del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres en sus apartados 5.- de integración de la perspectiva de género y 6.- 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 2024. 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.

Tabla 7. 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 | PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2024 (no se incluyen las actuaciones a cargo del capítulo I. Gastos de Personal) |
|--|------------------------------------|--|---|
| LEHENDAKARITZA | 36.025 | | 36.025 |
| SEGURIDAD | 8.578.768 | 16.903.920 | 25.482.689 |
| ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS | 30.000 | | 30.000 |
| TRABAJO Y EMPLEO | 6.279.537 | 3.775.087 | 10.054.624 |
| LANBIDE | 660.722.384 | 159.730.978 | 820.453.362 |
| OSALAN. SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES | 8.000 | 868.000 | 876.000 |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | 112.000 | 64.671.292 | 64.783.292 |
| IVAP | 10.000 | | 10.000 |
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | 245.317.706 | 174.671.643 | 419.989.349 |
| CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - TECNOLOGÍA | 1.150.000 | 977.146 | 2.127.146 |
| ECONOMÍA Y HACIENDA | 290.430 | 264.140 | 554.570 |
| EUSTAT | 103.327 | | 103.327 |
| AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA | 700 | | 700 |
| EDUCACIÓN | 74.193.028 | 58.665.163 | 132.858.191 |
| CONSORCIO HAURESKOLAK | 1.127.309 | | 1.127.309 |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE | 3.248.927 | 7.040.000 | 10.288.927 |
| SALUD | 4.905.675 | 53.807 | 4.959.482 |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 16.331.065 | 120.915.748 | 137.246.813 |
| EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER | 5.307.550 | | 5.307.550 |
| GOGORA - INSTITUTO DE LA MEMORIA, LA CONVIVENCIA Y LOS DERECHOS HUMANOS | 541.169 | 3.769.648 | 4.310.817 |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 588.500 | 32.760.414 | 33.348.914 |
| HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS | 25.000 | | 25.000 |
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | 6.500 | | 6.500 |
| KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO | 13.000 | 352.000 | 365.000 |
| TOTAL | 1.028.896.600 | 645.418.987 | 1.674.315.587 |
| % RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO(sin ENTES) | 12% | 7% | 19% |

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 19% del analizado descontado el presupuesto de entes (Osakidetza, EITB, URA, y SPRI), dos décimas más que en los presupuestos del 2023. Además, 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.

Los datos evidencian que se ha realizado un esfuerzo importante por avanzar en el diseño con perspectiva de género. De hecho, el presupuesto de las actuaciones que tienen incorporada la perspectiva de género ascienden del 19% al 61% respecto a los presupuestos anteriores. Por el contrario, el presupuesto de las actuaciones en proceso de diseño desde la perspectiva de género cae de un 81% a un 33%.

Al igual que el ejercicio anterior, sigue siendo Lanbide el que destaca por el volumen presupuestario de las actuaciones presentadas en el ámbito de la perspectiva de género, el 49% del total. Le siguen de lejos el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente con el 25,1% y el Departamento de Educación con el 7,9%. El presupuesto identificado por Lehendakaritza se ha reducido de manera muy significativa ya que en informes anteriores incorporaba los gastos correspondientes al capítulo 1 (personal) y en esta ocasión, no se han contemplado. No obstante, tal y como reflejan en su informe elaborado para los presupuestos 2024, la mayoría del presupuesto consolidado lo está trabajando la perspectiva de género.

Entrando en el análisis más pormenorizado, se aprecia la concentración del presupuesto en muy pocas actuaciones, algo además común a todos los departamentos.

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, 10 departamentos y 3 organismos autónomos han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones que se detallan a continuación.

Tabla 8. Acciones positivas de igualdad por departamentos.

| ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS | PRESUPUESTO ESPECÍFICO 2024 |
|---|-----------------------------|
| Por ORDEN de 30 de mayo de 2006, de la entonces Consejera de Hacienda y Administración Pública, para la provisión en comisión de servicios de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de sus Organismos Autónomos, se introdujo una cláusula de desempate en la evaluación de los méritos, por la cual se da prioridad a la mujer cuando la representación de las mujeres sea inferior al 40% en el cuerpo, opción o escala, y nivel de encuadramiento del puesto de que se trate. | |
| SEGURIDAD | |
| 2211. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Campaña de publicidad de la App 112 SOS-Deiak dirigida sólo a las mujeres | |
| Desarrollo de la Ley de Policía del País Vasco, Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, que incluye las siguientes medidas: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Obligación de reservar, en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre en las categorías de agente y subcomisario o subcomisaria, un número de plazas a mujeres. 2. Medidas en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades en la carrera profesional, como son la posibilidad de que quienes estén en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género, se presenten en los procedimientos de promoción interna. 3. Tener en cuenta los períodos transcurridos en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de excedencia por violencia de género a efectos de calcular el tiempo de servicios efectivos preciso para la promoción interna | |
| ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS | |
| Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente. Una medida similar se implementará en los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios | |
| Impulsar un mayor número de mujeres en el profesorado Ertzaina, hasta que exista una representación equilibrada estando representados los dos性os al menos al 40%. | |

| | |
|---|------------------|
| TRABAJO Y EMPLEO | 1.757.000 |
| 3211. EMPLEO | |
| Incorporación de criterios de acción positiva vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en diversos programas de apoyo al empleo: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir en los procesos de selección de acceso a los diferentes programas la obligatoriedad (siempre que el número de personas candidatas lo permita) de que haya una participación equitativa entre mujeres y hombres 2. Para algunos proyectos, en la baremación de acceso a los mismos, se otorga una puntuación "extra" para las mujeres. 3. Garantizar que al menos el 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres 4. Consolidar la acción positiva con incrementos de un 10% en las ayudas económicas a las mujeres en determinados programas de incentivos a la contratación y apoyo al emprendimiento | |
| 3212. ECONOMIA SOCIAL | |
| <p>AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 27 de julio de 2023, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases para la convocatoria de ayudas para emprender en economía social, y se efectúa su convocatoria para el año 2023. En el artículo 25 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de trabajo 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 encuentran 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. <p>AMPLIACIÓN DE LA BASE SOCIETARIA DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 10 de mayo de 2023, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases para la convocatoria de 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 encuentran 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 | 1.757.000 |
| 3121. INCLUSIÓN SOCIAL | |
| Medidas de acción positiva en la ejecución de la RGI para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, trata y explotación sexual y familias monoparentales | |
| 3211. EMPLEO | |
| FOMENTO DEL EMPLEO: | 352.000 |
| Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral: Se amplía el periodo máximo de duración de la ayuda si la persona sustituida es un hombre y quien le sustituye es una mujer. | |

| | |
|---|---------|
| Ayudas destinadas a la contratación de personas jóvenes desempleadas en empresas vascas. Programa Lehen Aukera: Todas las cuantías de subvención señaladas se incrementarán un 10% adicional cuando los contratos se celebren con mujeres. | |
| Ayudas de apoyo a las personas emprendedoras: En todo caso, en el proyecto se ha de prever la atención a un 40% de mujeres emprendedoras y conceder una subvención con un 15% adicional en el caso de que sea mujer la promotora beneficiaria. | |
| Subvención con un 15% adicional en el caso de que mujer la promotora beneficiaria | |
| SERVICIO A EMPRESAS: | |
| 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 | 705.000 |
| Empleo con apoyo: Incremento de un 10% en la cuantía de la subvención si la persona contratada es mujer | 700.000 |
| 3231. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO | |
| Clausulas en las convocatorias que priorizan a las mujeres en la selección de las personas participantes en las acciones formativas | |
| Línea subvencional de formación y empleo dirigida a la formación y contratación de mujeres y hombres en sectores de actividad profesional tradicionalmente masculinizados y feminizados, respectivamente. (PRESUPUESTO: 5.000.000 €) <i>Nota: El presupuesto de esta actuación está asignado al Plan contra la Brecha Salarial</i> | |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | |
| 1213. FUNCIÓN PÚBLICA | |
| Aplicación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción que se recoge en el texto refundido de la ley de igualdad | |
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | |
| 4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | |
| En las subvenciones para innovación en economía circular, como segundo criterio de desempate se establece que tengan una plantilla con mayor porcentaje de mujeres | |
| INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO | |

Cumplimiento de las acciones positivas contempladas en la Ley 8/2015, de 18 de octubre, Estatuto de las Mujeres Agrícolas: **Art. 15:** Se facilitará la permanencia en la actividad agraria y los entornos rurales.

Ayudas y subvenciones: se priorizará la titularidad de las agricultoras, siempre que no esté vedado por normativa comunitaria.

- a) En los criterios de valoración para los procedimientos en que se produzca la comparación de las solicitudes presentadas, una puntuación por este hecho que represente al menos un 15% del total máximo alcanzable.
- b) Cuando el objeto subvencional sea la mera realización de una actividad, se establecerá, para las explotaciones cuya titularidad una cuantía entre un 10 y un 20% superior a la prevista con carácter general.
- c) Si se prevé prorratoe, las explotaciones contempladas en la letra anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratoear.
- d) Si no hay comparación ni prorratoe, se establecerá entre los criterios de cuantificación que la explotación que solicite la ayuda tenga como titular a una mujer, o sea de titularidad compartida, o de una persona jurídica en la que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50%, caso de ser dos las personas asociadas, o como mínimo equilibrada en los demás casos

Art. 20. Trabajo por cuenta ajena

Concurrencia competitiva: entre los criterios de valoración se establecerá para las empresas que empleen al menos un 40% de mujeres, una puntuación que represente al menos un 15% del total máximo alcanzable

Si se prevé prorratoe, las empresas contempladas en el párrafo anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratoear.

Si no hay comparación ni prorratoe, se establecerá entre los criterios de valoración que las empresas solicitantes empleen al menos un 40% de mujeres.

Las priorizaciones previstas en los apartados anteriores no se aplicarán a las empresas en cuyos órganos de dirección no participen mujeres en una proporción al menos equilibrada. En las ayudas alojamientos personas temporeras, en los criterios para la asignación de puntos: c) Ser mujer agricultora titular o cotitular de una explotación agraria o, en el caso de persona jurídica, que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50 %, caso de ser dos las personas asociadas, o como mínimo equilibrada en los demás casos: Sí: 15 puntos / No: 0 puntos

7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL

Las ayudas Itsaspen para la promoción y el desarrollo de zonas litorales valoran:

- La creación de empleo Se valorará la capacidad del proyecto para la generación de empleo, especialmente de jóvenes y femenino: Hasta 5 puntos.
- Actividad endógena. Se priorizarán los proyectos promovidos por personas residentes en las zonas litorales, especialmente jóvenes y mujeres. Hasta 5 puntos.

Artículo 57. – Cantidad de la ayuda.

La ayuda que se concederá una única vez y por puesto de trabajo nuevo creado, será de 5.591,88 euros y 6.010,12 euros en caso de personas paradas de larga duración, mujeres con cargas familiares o personas minusválidas.

7112. PESCA

En la convocatoria ITSASORATU se da un tratamiento positivo a la incorporación de las mujeres en este programa, mediante un plus de 1.000 euros adicionales a los y las armadoras que embarquen a una mujer para realizar prácticas durante una o dos mareas.

En el marco del programa de ayudas al desarrollo local participativo en las zonas pesqueras, los criterios de valoración recogerán una mayor puntuación para los proyectos promovidos por mujeres.

También se dispondrá de una línea de ayudas destinada a la creación de empleo, dándose 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.

EDUCACIÓN

80.000

4211. ESTRUCTURA Y APOYO

Introducir la cláusula de desempate en las órdenes de convocatoria de OPEs a personal docente en las especialidades en las que la representación de mujeres no llegue al 40%.

4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Incluir anualmente en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.

| | |
|---|------------------|
| Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género. | 80.000 |
| 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. En el caso de las víctimas de violencia de género, se facilita el mantenimiento de la beca restringiendo o incluso eliminando las exigencias académicas. | |
| 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. | |
| 5421. INVESTIGACIÓN | |
| En la convocatoria de ayudas para potenciar las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco, se otorga un punto en el caso de que la investigadora principal sea una mujer, y en otro caso, se otorgan 0,5 puntos si la co-investigadora principal es mujer. | |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES | 39.432 |
| 4312. VIVIENDA | |
| Las mujeres víctimas de violencia de género son consideradas solicitantes con especial necesidad de vivienda en procedimientos de adjudicación en régimen de alquiler. | 39.432 |
| La adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, mediante la exclusión del procedimiento general a las mujeres víctimas de la violencia de género. | |
| 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. | |
| SALUD | 77.646 |
| 4116. ADICCIONES | |
| Preferencia a las mujeres que acuden a pernoctar en los albergues | 77.646 |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 3.478.000 |
| 3123. SERVICIOS SOCIALES | |
| Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género. | 2.100.000 |
| Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanos de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres. | 450.000 |
| 3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA | |
| Ayudas a familias monoparentales/monomarentales trabajadoras para equiparar la prestación por nacimiento y cuidado de la Seguridad Social con las familias biparentales. | 325.000 |
| Incremento de 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 | |
| Compromiso de la Dirección de Familias e Infancia ante el Consejo Vasco de Familia para evaluar las medidas de discriminación positiva en favor de los hombres en las ayudas de conciliación de la vida familiar y laboral y valorar así su efectividad. | |

| | |
|---|------------------|
| Incremento en un 30% de las ayudas en los supuestos de familias monoparentales y en los supuestos de violencia de género | |
| EMAKUNDE | 603.000 |
| Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político a través del apoyo a federaciones, fundaciones y asociaciones para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres que realizan acciones dirigidas a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres a través de subvenciones y asesoramiento | 495.000 |
| Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida (Premio Emakunde, subvenciones nominativas para apoyar la participación de las mujeres en diversos ámbitos -Alarde mixto en Irún, Festival de Cine Invisible, Bertsolaritz Elkarteak, Premio Mujer Tecnóloga, Enpresariak...) | 108.000 |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 220.000 |
| 4512. DEPORTES | |
| Subvenciones para la organización de ligas de eventos ligas de mujeres. | 100.000 |
| En el proyecto de "Sociedad vasca activa" se llevan a cabo acciones dirigidas a las mujeres | |
| En el marco del programa de inserción laboral, identificar las empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y concretar colaboraciones específicas. Programa BALOREETAN BAT. • Acción positiva, en su caso, para la creación de una mayor exposición pública de deportistas de BAT. Asimismo, velar por la presencia desigual de las mujeres en la modalidad invernal y en el deporte adaptado. • Visibilizar las necesidades de cuidado de los deportistas del equipo Bat. Asimismo, enseñar a los hombres (deportistas y técnicos) que es posible asumir los cuidados y conciliar con el deporte • Creación de contenidos audiovisuales específicos en materia de igualdad con citas significativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. • Mostrar a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollar o colaborar con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva. | 15.000 |
| Subvención para acciones formativas de ARD para mujeres derivadas de la Ley sobre acceso y ejercicio de profesiones de la Actividad Física y el Deporte del País Vasco | |
| Curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas | |
| 4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA | |
| Empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la música y los audiovisuales. | 25000 |
| Programa NOKA: programa de mentoring dirigido a proyectos de largometraje de directoras emergentes con base en Euskadi y en Navarra. | 50.000 |
| Programa AUKERA: programa de mentoring dirigido al impulso de cortometrajes de mujeres jóvenes vascas. | 30.000 |
| 4514. PATRIMONIO CULTURAL | |
| En la Orden de concesión de subvenciones se puntúan los proyectos para potenciar y reflejar la presencia de la mujer en el ámbito de la creación cultural, en torno al 10%. | |
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | |
| En las ayudas EMET, se valora con 4 puntos la contratación de mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33% | |
| En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio 2024 se valora con 2 puntos si el porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de la entidad es igual o superior al 40% | |
| TOTAL ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS | 5.652.078 |

El presupuesto total identificado aumenta en 783.614 € respecto a los presupuestos del 2023. Prácticamente la totalidad de este presupuesto lo gestiona el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (62%), representando Emakunde el 11% de dicho porcentaje, y Lanbide con un 31% del presupuesto de acciones positivas

Las acciones positivas, en términos generales, están:

- Seguridad: dirigidas a favorecer la entrada de mujeres en el cuerpo a través de la implantación de las acciones positivas que contempla el Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza.
- Trabajo y Empleo: dirigidas al emprendimiento, a aumentar la participación de las mujeres en las empresas de economía social y a mejorar la empleabilidad de las mujeres.
Lanbide, además, registra medidas de acción positiva en la ejecución de la RGI para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, el apoyo a mujeres emprendedora, la contratación de mujeres, así como para aumentar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados. Como novedad ha incluido acciones para favorecer la formación y contratación de hombres en sectores de actividad profesional tradicionalmente feminizados.
- Gobernanza Pública y Autogobierno e IVAP: dirigidas a la aplicación de la cláusula de desempate en los procesos de selección, promoción y promoción a favor de las mujeres en áreas masculinizadas.
- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente: contempla medidas dirigidas al cumplimiento del Estatuto de Mujeres Agricultoras y así como para impulsar proyectos de mujeres en el ámbito pesquero y su plena participación en el sector.
- Educación: dirigidas a las víctimas de violencia de género y a las mujeres investigadoras principales de actividades y programas científicos.
- Planificación Territorial, Vivienda y Transportes: dirigidas a facilitar la vivienda en régimen de alquiler a mujeres víctimas de violencia de género.
- Salud: dirigidas a las mujeres que acuden a dormir a los albergues.
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales: dirigidas principalmente a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y a las víctimas de violencia de género.
Emakunde: están dirigidas al fomento del asociacionismo de las mujeres y a la visibilización de las aportaciones de las mujeres y del feminismo.
- Cultura y Política Lingüística: dirigidas a las mujeres deportistas y el fomento de mujeres creadoras, investigadoras, cineastas.
- Departamento de Turismo, Comercio y Consumo: dirigidas a mujeres con diversidad funcional y a los órganos de gobierno paritarios.

6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

El Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la *ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL* que tiene como meta situar a Euskadi entre los países europeos con menor brecha salarial. Una Euskadi que en 2030:

- Cuente con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial.
- Se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial
- Cuente 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.

Para conseguirlo, plantea 4 ejes de actuación:

- Eje 1: Reducir la desigualdad en el salario/hora.
- Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral.
- Eje 3: Educación y sensibilización social.
- Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical.

Tal y como se recoge en la citada estrategia, su despliegue está previsto que se realice a través de 3 planes operativos de acción. Culminado ya el primero (2019-2020), el Gobierno Vasco ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. La coordinación de las diferentes actuaciones incluidas en el plan (20 directrices y 74 medidas), está liderada por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, a través de Emakunde y cuenta con la participación de otros siete departamentos: Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente; Economía y Hacienda; Educación; Gobernanza Pública y Autogobierno; Salud (a través de Osakidetza), Trabajo y Empleo y Lehendakaritza.

En el marco de la planificación estratégica del Gobierno Vasco se ha reflejado en el *compromiso 94. Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial* del Programa de Gobierno (2020-2024) y en el que intervienen:

- Plan de incorporación de las mujeres en la industria.
- Estrategia de Educación STEAM Euskadi.
- Plan Ciencia, Tecnología e Innovación 2030.
- IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.
- Berpiztu. Programa para la Reactivación Económica y el Empleo de Euskadi.
- Estrategia Vasca de Empleo
- VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- V Plan vasco de Formación Profesional.

En la siguiente tabla se detallan las actuaciones informadas por los Departamentos en su planificación 2024:

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

| ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL | PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2024 |
|--|-------------------------------|
| TODOS LOS DEPARTAMENTOS | |
| Aplicación del Acuerdo sobre medidas contra la brecha salarial y la inclusión de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres en la contratación pública" aprobada en Consejo de Gobierno el 5 de marzo de 2019, Resolución 42/2019 | |
| LEHENDAKARITZA | |
| Seguimiento a las actuaciones recogidas en el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. | |
| Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi). | |
| SEGURIDAD | |
| ACADEMIA VASCA DE POLICIA Y EMERGENCIAS | |
| I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza | |
| TRABAJO Y EMPLEO | 8.463.750 |
| DEPARTAMENTO | 1.378.469 |
| Actuaciones prioritarias: | 1.378.469 |
| Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género | |
| Plan específico Dirección de Trabajo sobre igualdad retributiva | 75.000 |
| Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial | 75.000 |
| Elaborar un estudio estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales | |
| Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro. | 40.865 |
| III Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales | 80.000 |
| Llevar a cabo un proyecto para la implementación de la guía 'Trabajo de igual valor', elaborada en 2020, en un conjunto de empresas vascas en el marco del Plan específico de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social | |
| Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco | |
| Impulsar programas de formación y capacitación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. | 170.000 |
| Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género. | |
| Campaña de divulgación contra la brecha salarial | 150.000 |
| Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación del talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones | 175.000 |

| | |
|---|-------------------|
| Zainlab 1 y 2 para la cualificación en cuidados a las tres diputaciones | 370.000 |
| Proyecto Mantis: programa formativo para la cualificación profesional en el ámbito de los cuidados | 242.604 |
| Otras actuaciones: | |
| 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) | |
| 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) | |
| LANBIDE | 7.085.281 |
| Programa de Formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual. | 85.281 |
| Decreto 164/2019 de ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral. | 2.000.000 |
| Formación y contratación de mujeres y hombres en ámbitos masculinizados y feminizados 2023-2024. | 5.000.000 |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | 50.000 |
| Acciones relativas al Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2030 | 50.000 |
| Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público | |
| Evaluar el impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración | |
| Continuar con el diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco, así como en sus principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE | |
| Junto con el IVAP, impartir formación en materia de brecha salarial | |
| ECONOMÍA Y HACIENDA | |
| Posibilitar la explotación de los datos de ejecución presupuestaria de las partidas asignadas a la brecha salarial | |
| EDUCACIÓN | 94.462.501 |
| Formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador. | |
| Brecha salarial Plan Director Berritzegunes | 50.000 |
| Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en la FP del ámbito industrial | 100.000 |
| Subvención dirigida a los ayuntamientos de la CAPV que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años | 3.500.000 |
| Ayudas a escuelas infantiles privadas de 0 a 3 años | 17.525.126 |
| Conciertos educativos en el nivel de Educación Infantil y Primaria | 7.069.876 |
| Financiación del Consorcio Haurreskolak. El servicio que presta el Consorcio de Haureskolak será gratuito para todas las familias | 65.442.000 |
| Implementación del II Plan de Coeducación y su seguimiento y evaluación | 30.000 |
| Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos. Prest Gara. | 29.250 |
| Fomentar aspiraciones profesionales e intenciones profesionales STEAM con perspectiva de género- Estrategia de educación STEAM Euskadi. | 716.249 |

| | |
|--|------------------|
| SALUD | |
| OSAKIDETZA | |
| Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género: revisar ámbito conciliación en encuestas. | |
| Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género: estudio comparativo | |
| Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos: perspectiva de género en desarrollo profesional | |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 4.254.080 |
| DEPARTAMENTO | 3.394.080 |
| Programa de parentalidad positiva | 250.000 |
| Gestión del servicio Kontzilia | 58.080 |
| Aplicación evidencia científica a las políticas de conciliación | 50.000 |
| Desarrollo de la Comunidad Kontzilia | 70.000 |
| Certificación y reconocimiento a empresas | 60.000 |
| Línea subvencional a empresas para la elaboración de diagnóstico y plan de conciliación 2024-2025 | 336.000 |
| Contratación de cuidadores de hijos e hijas menores de 3 años | 50.000 |
| Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a progenitores que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad | 390.000 |
| Ayudas para la contratación de personas cuidadoras para hijos e hijas menores de 14 años | 2.000.000 |
| Contratación de cuidadores de hijos e hijas de 3 a 14 años | 15.000 |
| Ayudas para permiso de parentalidad hasta 18 semanas para cuidado de menor de 1 año (nuevo Decreto) | 100.000 |
| Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar a trabajadores por cuidado de menores | 15.000 |
| EMAKUNDE: | 860.000 |
| Implementación, coordinación y seguimiento del PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN para reducir la brecha salarial en Euskadi 2022-2025 | 130.000 |
| Promover el compromiso del tejido empresarial vasco con la igualdad entre mujeres y hombres a través del desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social, y mediante la colaboración con EnpresariAK-Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi | 490.000 |
| Sensibilizar a la sociedad especialmente a los hombres sobre la necesidad de avanzar en una mayor corresponsabilidad reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo, a través de actuaciones como la INICIATIVA GIZONDUZ. dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres | 230.000 |
| Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones. | |
| Coordinar el grupo de género de la MESA DE DIÁLOGO SOCIAL para impulsar la implicación de los agentes sociales en el cumplimiento del plan de acción para reducir la brecha salarial. | |
| Subvención a la Fundación Arizmendarreta | 10.000 |
| ECONOMÍA Y HACIENDA | |
| Posibilitar la explotación de los datos de ejecución presupuestaria de las partidas asignadas a la brecha salarial. | |
| Promover el diseño de planes para la igualdad a través de los convenios con Elkargi, SGR. | |

| | |
|---|--------------------|
| Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad a través del Programa FSE+ | |
| Propiciar la presencia de mujeres en foros económicos y empresariales con la participación de mujeres en altos cargos del Departamento | |
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | 160.000 |
| Implementación de intervenciones encaminadas a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas turísticas | 160.000 |
| TOTAL PLAN OPERATIVO CONTRA LA BRECHA SALARIAL | 107.390.331 |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 33.000 |
| “Baloreetan BAT”: cambio de valores con hombres (deportistas y técnicos), para la asunción de las tareas de cuidado y conciliación con el deporte | 15.000 |
| Estudio sobre la feminización del personal técnico de euskera | 18.000 |
| TOTAL PRESUPUESTO DE ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL | 107.423.331 |

Observaciones a la tabla:

1. Se distinguen dos presupuestos. El primero corresponde al contemplado dentro del Plan Operativo contra la Brecha Salarial y el segundo (incluye el Departamento de Cultura y Política Lingüística) abarca todo el presupuesto identificado y encaminado a combatir la brecha salarial.
2. 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.
3. El Departamento de Trabajo y Empleo duplica, respecto al 2023, el presupuesto que destina al Plan contra la Brecha Salarial. Así, pasa de 610.000€ en el 2023 al 1.378.469 € estimados para el 2024.
4. El Departamento de Educación triplica su presupuesto respecto al 2023, en buena medida por la gratuidad de las escuelas de 0 a 3 años para todas las familias.
5. Se desconoce el presupuesto específico de Osakidetza, EITB, SPRI y URA, aunque en sus respectivos planes cuentan con objetivos y actuaciones dirigidos a combatir la brecha salarial en sus organizaciones.

Osakidetza. El objetivo del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza (2021-2024) es el conseguir que la brecha salarial por categoría sea menor o igual al 5%. En el 2022 la brecha salarial era el 16,28%. Para ello, plantea las siguientes acciones para el 2024:

- Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género: revisar ámbito conciliación en encuestas.
 - Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género: estudio comparativo.
 - Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos: perspectiva de género en desarrollo profesional.
- Además, ha constituido, dentro de la Dirección General, un GRUPO DE BRECHA SALARIAL con formación específica para trabajar en las acciones planteadas para la reducción de la brecha salarial.

EITB. En términos generales, la organización registra una brecha salarial en favor de las mujeres, siendo la brecha global del grupo del -0,60%. Estos son los compromisos que mantiene para en materia de brecha salarial:

- Continuar determinando y examinando los indicadores especificados en el Plan de Igualdad y presentar informes de manera regular de acuerdo con la ley en vigor.
- Vigilar el progreso de la brecha salarial y profundizar en el análisis de los factores influyentes para establecer soluciones adecuadas.

SPRI y SGEIC. Dentro de su plan de acción contempla el objetivo de contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial. En este sentido, las actuaciones más destacadas son:

- Realizar una auditoría salarial, siguiendo las pautas metodológicas que se hagan públicas en el marco de implementación del Real Decreto-ley 6/2019
- Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa relacionada con la temática de las nuevas masculinidades y sesiones formativas sobre el impacto de los cuidados en el modelo económico actual, para analizar cómo contribuir a un modelo empresarial que tenga en cuenta la sostenibilidad de la vida.
- Promover proyectos empresariales promovidos por mujeres
- Promover o apoyar económicamente iniciativas de las empresas o asociaciones empresariales que buscan fomentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, vía convenios, reconocimientos, ayudas, etc.
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Comités de Dirección de SPRI y SGEIC.

URA. Ha realizado la auditoria retributiva con perspectiva de género que estaba planificada para el 2023. Para el 2024 se plantea, entre otros:

- Diseñar y aplicar acciones positivas para la incorporación de mujeres en puestos de colectivos masculinizados
- Elaborar e implantar un plan de conciliación corresponsable en la entidad
- Disponer de información específica sobre los factores que puedes dificultar el acceso de las mujeres a puestos de decisión

6.3. 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: Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, Salud, Seguridad, Empleo y Trabajo, Educación y Planificación Territorial, Vivienda y Transportes
- 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, aunque en diferentes medidas en función de sus competencias, todos los departamentos, 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 MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (III EJE PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES) | |
|--|-------------------------------|
| ACTUACIONES PREVISTAS | PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2024 |
| TODOS LOS DEPARTAMENTOS, OOAA Y CONSORCIOS | |
| Aplicación de la Orden de 9 de julio de 2021, del Departamento de Gobernanza y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos | |
| LEHENDAKARITZA | 11.325 |
| 2 cursos sobre Educación sexual para la prevención de violencias machistas. La diversidad sexual y de género como regla (y no como excepción). | 4.950 |
| 2 cursos sobre Estrategia de prevención de violencia sexista con juventud en educación | 2.375 |
| Aprobar los Protocolos de atención de prevención y actuación frente a las violencias machistas del programa Auzolandegiak y Euskadiko Gazteak Lankidetza así como impartir dos sesiones de sensibilización en la materia | 2.000 |
| En línea con la elaboración de los Protocolos de prevención y actuación frente a las violencias machistas se impartirán dos sesiones de formación al personal de la Dirección de Juventud implicado en prestar servicio de atención en los Programas de Campos de Voluntariado Juvenil y Juventud Vasca Cooperante | 2.000 |

| | |
|--|-------------------|
| SEGURIDAD | 15.342.062 |
| Aplicación del "Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA - Etxekoena eta Emakumeen Babesa" | 56.604 |
| Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024 | 62.194 |
| Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa, app 12 SOS Deiak, ...) | 5.000.000 |
| Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista | 100.000 |
| Seguridad privada destinada a la protección de las víctimas | 5.000.000 |
| 99 ertzainas con atención especialidad en violencia de género | 5.123.264 |
| Dar continuidad a los objetivos generales del Plan Estratégico de la Ertzaintza contra la Trata de Seres Humanos | |
| ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS | |
| Llevar a cabo acciones de sensibilización alrededor del 25N en la Academia | |
| Revisar y actualizar la formación impartida en materia de VG, mejorando la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres en coordinación con otras organizaciones e instituciones | |
| Acciones específicas para formar y sensibilizar al alumnado en materia de VG como agentes clave en la prevención, detección y atención temprana en situaciones de violencia machista contra las mujeres | |
| Formación especializada en violencia machista para todo el personal de la Academia | |
| Llevar a cabo una formación específica para toda la Policía del País Vasco sobre violencia machista contra las mujeres y una formación especializada y continua para profesionales que atienden de manera directa a mujeres víctimas de violencia machista | |
| Definir un Código de Conducta con perspectiva de género para todas las personas que se encuentren en la Academia | |
| Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos durante los procesos selectivos | |
| Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Academia | |
| Promover acciones para que las personas sepan identificar el acoso por razón de sexo y acoso sexual | |
| Impulsar acciones específicas para conocer los mecanismos existentes frente al acoso por razón de sexo y acoso sexual | |
| Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos, para que las mujeres no tengan miedo de denunciar en casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual. | |
| TRABAJO Y EMPLEO | |
| LANBIDE | |
| 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. | |
| Garantizar la 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. | |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | |
| Control de la aplicación y efectividad del Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus OOAA | |

| | |
|---|---------------|
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | |
| URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA | |
| Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo | |
| SPRI - AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL | |
| Protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y el acoso sexista | |
| ECONOMÍA Y HACIENDA | |
| EUSTAT | |
| Publicar el Informe sobre la Violencia de Género el 25 de noviembre | |
| EDUCACIÓN | 80.000 |
| Participar en el Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexual. | |
| Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo. | |
| Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género | 80.000 |
| Las personas víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán obtener beca, siempre que cumplan todas las condiciones previstas en la normativa salvo los requisitos establecidos en relación con la carga lectiva superada en el curso 2022-2023, con el límite del número de años con condición de becaria, y con la exigencia de superar un determinado porcentaje de créditos en el curso 2022-2023 | |
| Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes. | |
| Realizar las siguientes actuaciones en el marco del II Plan de coeducación: | |
| <ol style="list-style-type: none"> Actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista. Se difundirán las campañas que elabore Emakunde. Ofrecer a los centros educativos pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual. Recoger datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y las chicas detectados en los centros educativos, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas. 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. | |
| CONSORCIO HAURRESKOLAK | |
| Revisar y actualizar el Protocolo de Haurreskolak para la prevención del acoso sexual, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente. | |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES | 39.422 |
| Participar en el II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual” | |
| 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. | 39.422 |
| Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda. | |
| Integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público. | |
| Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género al texto refundido de la Ley para la Igualdad vasca | |
| Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad. | |
| SALUD | |
| Impulsar las acciones de detección y prevención en violencia de género | |
| OSAKIDETZA | |
| Aplicación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo | |
| Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación femenina | |
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 12.632.255 |
| DEPARTAMENTO | 11.199.680 |
| Encuesta sobre violencia machista contra las mujeres en la CAE | 259.545 |
| Gestionar y coordinar el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia) | 514.081 |
| Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género | 2.100.000 |
| Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres | 450.000 |
| Gestión integrada en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género | |
| Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional: tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del II Acuerdo Institucional y el Observatorio de Violencia de Género en Bizkaia | |
| Implementación del Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias | 450.000 |
| Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025) | 45.000 |
| Servicio de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk esan) | 442.750 |
| Impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio | 50.000 |
| Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica inmediata a víctimas de delitos de violencia sobre la mujer, intrafamiliar y contra la libertad sexual | 2.300.000 |
| Desarrollar el nuevo modelo penitenciario de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico. | 60.000 |
| Readecuar todos los servicios de colaboración con la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul. | |
| Garantizar una dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión | |
| Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM) | |
| Reforzar el Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV) | 1.183.957 |
| Programa Gakoa: trabajo con hombres condenados por violencia contra las mujeres | 2.486.067 |

| | |
|---|-------------------|
| Servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual | 170.997 |
| Servicio de Justicia Restaurativa | 687.283 |
| EMAKUNDE | 1.432.575 |
| Impulsar y gestionar el programa BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca | 170.000 |
| Gestionar la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres | 318.075 |
| Promover el conocimiento de la violencia machista contra las mujeres y la recogida y difusión sistemática de datos sobre su incidencia y los recursos existentes. | 35.000 |
| Promover la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres-JABETUZ. | 214.500 |
| Promover programas de intervención preventiva y de atención a nuevas formas de manifestaciones de la violencia contra las mujeres (matrimonios forzados, trata, MGF...), mediante subvenciones a entidades que coadyuven en la detección y respuesta integral | 510.000 |
| Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. | 90.000 |
| Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE | 95.000 |
| Implementar el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE | |
| Fortalecer la colaboración con las asociaciones de mujeres víctimas/supervivientes de la violencia machista | |
| Subvencionar a organizaciones, asociaciones y fundaciones para el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres | |
| Gestionar ayudas para la realización del master universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto | |
| Coordinar la Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual | |
| Participar y apoyar a la Comisión de Violencia en el marco de BERDINSAREA | |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 111.500 |
| Acciones dirigidas a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo género en el Departamento. Desarrollo del proyecto “Lan-kultura berdintasunerantz eta Aniztasunerantz eraldatzuz” | 3.000 |
| Refuerzo y difusión del servicio ZURE TALDEKOAK, servicio que atiende casos de violencia en el ámbito deportivo | 60.500 |
| Estudio sobre acoso sexual y abuso sexual y acoso por razón de sexo en el deporte en Euskadi | 17.000 |
| Acciones contra la violencia de género en los ámbitos culturales | 25.000 |
| Elaboración de los protocolos de atención en materia de acoso sexual y sexista en el deporte, a través de la formación, control e inspección | 6.000 |
| HABE | |
| Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera. 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. | |
| EITB | |
| Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo | |
| TOTAL | 28.216.564 |

Comentarios a la tabla:

1. 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.
2. El Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxeko Babesa, es 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. Este proyecto va a permitir:
 - Crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres
 - Homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cual sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia.
 - Evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijos e hijas.
 - Establecer la protección adecuada según el nivel de riesgo diagnosticado
 - 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.
3. En las 42 oficinas de empleo de Lanbide existe un Servicio de Orientación específico que reside en la figura de un tutor o tutora de Víctimas de Violencia de Género, que trata los datos confidenciales de las mujeres y sus historiales de empleo.
4. SATEVI (Departamento de Igualdad, Justifica y Políticas Sociales) es un servicio de información y atención que atiende en 51 idiomas, y a personas con discapacidad auditiva y/o del habla, 24 horas al día, los 365 días del año. Está dirigido tanto a mujeres víctimas como a personas allegadas de las mismas, así como a profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres. Además de la violencia ejercida por la pareja o expareja, también atiende otro tipo de violencias: violencia intrafamiliar, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, agresiones sexuales, prostitución forzada y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entre otros.
5. El Departamento de Seguridad aglutina el 54% del presupuesto. Es importante destacar el aumento del número de ertzainas especializados en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, se pasa de 70 a 92 efectivos para 2024.
6. El Departamento de Igualdad, Justifica y Políticas Sociales, con el 44,8% del presupuesto identificado para las múltiples actuaciones reflejadas en la tabla. De ese porcentaje Emakunde gestiona el 11%.

Osakidetza. Con el objetivo Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina se continuará llevando a cabo las actuaciones identificadas.

EITB. Aunque ya cuenta con un Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a lo largo de estos últimos años de manera paulatina se ha incorporado al texto de los distintos convenios colectivos de ETB los actos y conductas de “acoso sexual y acoso por razón de sexo” como faltas graves o muy graves dentro del Régimen Sancionador.

SPRI y SGEIC. SPRI cuenta con un protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y/o acoso sexista desde 2015, habiendo sido actualizado a finales de 2021. Formalmente, se denomina Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal.

URA. Aplica el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado en el ejercicio 2021, y enmarcado en el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. El protocolo se basa en la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más de 50 personas en plantilla de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de la Agencia Vasca del Agua. La primera versión aprobada de protocolo es de 23 de febrero de 2016, y posteriormente, en

2021 se hizo una revisión del mismo, modificando algunos puntos como la composición de la asesoría confidencial y la forma de comunicación de las personas integrantes de la misma a la plantilla.

El presupuesto total identificado para las actuaciones encaminadas a lograr que las vidas de las mujeres estén libres de violencia machista se ha incrementado respecto a los presupuestos del 2023 en 1.317.638 €. No obstante, no es un presupuesto real ya no se ha contemplado el gasto del capítulo I. Personal que conllevan muchas de las actuaciones que se prevén llevar a cabo durante el 2024.

Así, las partidas presupuestarias reportadas para la redacción del presente informe, en relación a la lucha contra la violencia machista contra las mujeres representan el 0,19% del presupuesto general de la CAE 2024 y el 0,21% 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.

6.4. OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado se reflejan todas aquellas que no se han recogido en los apartados de brecha salarial, acciones positivas y vidas libres de violencia machista y cuyo objetivo exclusivo es alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, entendemos que son aquellas cuya finalidad es única y exclusivamente eliminar las desigualdades de género y/o promover la igualdad de mujeres y hombres.

A continuación, se detallan, por Departamento, dichas actuaciones y su presupuesto específico cuando ha sido posible identificarlo. El presupuesto del capítulo I no se ha tenido en cuenta a la hora de determinar el presupuesto.

Tabla 11. Otras actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

| OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO DIRIGIDAS AL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES <i>(no incluye el presupuesto de las partidas del Plan contra la Brecha Salarial, Vidas libres de violencia machista contra las mujeres, ni las acciones positivas)</i> | PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2024 |
|--|-------------------------------|
| Presupuesto para el personal con funciones de promoción de la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Capítulo I. Administración General y sus Organismos Autónomos. | 2.000.000 |
| LEHENDAKARITZA | 24.700 |
| 1121. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Impulso y coordinación de las políticas de igualdad | 22.000 |
| 1311. ACCIÓN EXTERIOR | |
| Realizar el seguimiento a la Estrategia Euskadi Basque Country 2025 así como al Plan Operativo de la Marca Basque Country y las actuaciones concretas en el ámbito de la igualdad. | |
| Promover bajo el liderazgo de Emakunde la 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 | |
| Promover la participación en las principales citas de las agendas globales y redes transnacionales reconocidas en materia de igualdad: establecer marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales así como redes internacionales claves en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, como ONU-MUJERES. | |
| Promover el proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak de todo el mundo trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión | |
| Apoyar en el trabajo de análisis de los indicadores de igualdad a nivel europeo con objeto de mejorar el índice de igualdad de género identificando ámbitos para mantener una posición de liderazgo e intensificando las actuaciones para conseguir alcanzar una mejor posición. | |
| Promover la participación de Emakunde en la nueva edición de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU. | |
| Coordinar a través de la Delegación de Euskadi en Estados Unidos, en colaboración con Emakunde la participación en el Side Event de la CSW67 de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. | |
| 1122. TRANSICIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030 | |
| Promover en la línea de ayudas y subvenciones del programa de Bonos Agenda 2030, actuaciones que de manera transversal incorporen el <i>ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</i> . | |
| 3222. JUVENTUD | |

| | |
|--|---------|
| El Observatorio Vasco de la Juventud (OVJ) realizará, dentro de su plan de formación para agentes que trabajan con jóvenes, 2 cursos sobre Herramientas pedagógicas por el trabajo con adolescentes sobre igualdad y masculinidad | 2.700 |
| En el ámbito de Tiempo Libre educativo, se enviarán materiales con contenidos de igualdad, entre ellos la Guía Beldur Barik, con objeto de asegurar que el futuro monitorado de tiempo libre cuente con un mínimo de formación en la materia | |
| 5414. FONDO DE INNOVACIÓN | |
| Medidas dirigidas a despertar las vocaciones científico-tecnológicas entre las alumnas | |
| Promover el talento científico-tecnológico, especialmente entre las mujeres a través de actuaciones que favorezcan las vocaciones científico-tecnológicas (el marco de la estrategia STEAM). | |
| SEGURIDAD | 142.000 |
| 2211. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Acciones de apoyo a la implementación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres | 100.000 |
| Campaña de captación de nuevas aspirantes para la Ertzaintza | |
| Elaborar 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. | |
| Tramitar el Decreto 315/1994 de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, en la que, con el objeto de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos en los procesos selectivos, se suprime el requisito de altura para tomar parte en los procesos selectivos, y se incluye una disposición que garantiza que todas las mujeres en periodo de gestación, nacimiento o posparto, medicamente acreditado, estén en igualdad de condiciones respecto de las demás personas participantes del proceso. | |
| 2223. ERTZAINZA EN SERVICIO | |
| I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza | |
| I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza | |
| 1. Posponer las pruebas físicas a la siguiente convocatoria del proceso de selección en el caso de las mujeres en situación prenatal, parto o postnatal. | |
| 2. Eliminar la estatura mínima como requisito de participación en los procesos selectivos. | |
| 3. Analizar las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales de su trabajo, incluidos el uso del uniforme, escudo u otros instrumentos | |
| I Plan para la Igualdad del Personal Laboral de Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco | 12.000 |
| ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS | |
| Desarrollo del II Plan de Igualdad de la Academia | 30.000 |
| TRABAJO Y EMPLEO | 639.400 |
| 3112. TRABAJO | |
| Al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género | 25.000 |
| 3211. EMPLEO | |
| Proyecto Experimental “Elkarrekin Gehiago Gara” | 113.400 |
| Proyecto Experimental “Espacio Concilia” | 148.000 |
| Proyecto Experimental “Mujeres, talentos y oportunidades” | 150.000 |
| Proyecto Experimental “Servicio de inclusión para mujeres y familias monoparentales en situación de riesgo o situación de exclusión social” | 73.000 |
| LANBIDE | |
| 3111. ESTRUCTURA Y APOYO | |

| | |
|---|---------|
| Desarrollo del Plan de Igualdad | 50.000 |
| OSALAN | 80.000 |
| Elaboración de un módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y de los servicios de prevención | 40.000 |
| Actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados: siniestralidad y enfermedad profesional de población emigrante con perspectiva de género; siniestralidad y enfermedad profesional de mujeres y hombres; jornada y ponencias sobre género y PRL) | 10.000 |
| Estudio y análisis del grado de integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con Servicio de Prevención Propio: propuestas de línea de mejora | 15.000 |
| Estudio para analizar el efecto de la incorporación del sexo menos representado a una actividad en la aparición de patologías distintas a las asociadas a dicha actividad | 15.000 |
| Desarrollo de las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco de la colaboración con Emakunde para promover la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales (módulo de acoso sexual, revisión del apartado de PRL en los planes de igualdad). | |
| Proyecto de asesoramiento a empresas sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva | |
| GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | 262.000 |
| 1211. ESTRUCTURA Y APOYO | 112.000 |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 15.000 |
| Impulso a la formación del personal en materia de igualdad | 7.000 |
| 1213. FUNCIÓN PÚBLICA | 150.000 |
| Acciones del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus organismos autónomos | 90.000 |
| Desarrollar una cultura de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género | 30.000 |
| Formación básica y permanente en materia de igualdad | 30.000 |
| 1214. INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES | |
| Seguimiento del cumplimiento de la Circular 1/2023 de adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género | |
| IVAP | |
| 1216. SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS | |
| Impulso y coordinación de las políticas de igualdad | 10.000 |
| DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | 327.000 |
| 7211. GABINETE Y SERVICIOS | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 20.000 |
| Reforzar la unidad administrativa de igualdad con una segunda técnica | |
| En las comisiones de servicio para provisión de puestos de personal técnico y personal responsable de servicio, se valoran como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALTO. Se valora un curso, y si hay varios, se elige el que tiene un mayor número de horas | |
| En las pruebas de proyecto para cobertura de puestos de responsable de servicio se incluye en el apartado diagnóstico una pregunta de enfoque de género relativa al proyecto objeto de la prueba | |
| La formación en materia de igualdad no se tiene en cuenta en el cómputo de cursos anuales que se pueden solicitar. | |
| Se puede solicitar formación en igualdad, si esta está referida a las tareas del puesto ocupado, aun cuando se tenga un nombramiento de acumulación de tareas o inferior a un año | |

| | |
|---|---------|
| 4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | |
| En la subvención a empresas para la realización de inversiones destinadas a la protección del medio ambiente se consignan 3 puntos para realizar actuaciones en materia de igualdad para mujeres y hombres: h) La acreditación de disponer de un Plan de igualdad para mujeres y hombres en la gestión de la plantilla o que tenga el reconocimiento como «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» o que cuente con trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. | |
| En la subvención para voluntariado ambiental, se puntúan con cinco puntos los proyectos con perspectiva de género. | |
| 5413. TECNOLOGÍA | |
| Contratación menor para formar a las empresas en análisis de proyectos de I+D con perspectiva de género | 15.000 |
| 7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL | |
| Ayudas EMA | 60.000 |
| Ayudas para Eventos Sociales Se valoran con 5 puntos el enfoque de género en el diseño de la actividad y con 2 acciones positivas | 200.000 |
| 7112. PESCA | |
| Dentro del programa de Diversificación de la actividad económica de los municipios pesqueros (en el marco FEMPA 2021-2027) en el proceso de selección de Estrategias de Desarrollo Local (EDLP) y del Grupo de Acción Local Pesquero (GALP) que gestionara el futuro Desarrollo Local Participativo de las zonas del País Vasco dependientes de la actividad pesquera, se dará relevancia a la participación de colectivos de mujeres ligados al sector pesquero a los efectos de incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas (la relevancia se materializa en una mayor puntuación para los GALPs con participación de mujeres ligadas a la actividad pesquera). Respecto a las Estrategias, su diseño debe estar basado entre otros principios en el fomento de la igualdad y la integración de la perspectiva de género; y deben prestar atención a los proyectos liderados por mujeres emprendedoras. Así ha quedado establecido en la convocatoria de selección de EDLP y GALP publicada en el BOPV de 31/7/2023. | |
| 7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENDEDORES | |
| Valorar que las empresas dispongan de planes de igualdad, protocolos de acoso, certificaciones de empresa homologada para la igualdad, etc., siempre que por ley no estén obligadas | |
| CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - TECNOLOGÍA | |
| Actuaciones recogidas en el I Plan Igualdad BRTA, entre otros, el II Encuentro entre Mujeres Investigadoras | 20.000 |
| URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA | |
| Gestión de las políticas de igualdad en la Agencia | 12.000 |
| Participar en la red de entidades para la igualdad BAI SAREA | |
| SPRI - AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL | |
| Elaboración del III Plan de Igualdad 2024-2027 | |
| Equipo de trabajo para el impulso de la igualdad | |
| ECONOMÍA Y HACIENDA | 56.121 |
| 6110. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 35.000 |
| Formación al personal del departamento, incluido el personal cargo público | 8.000 |
| 6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO | |
| Impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales | |
| Impulsar la representación equilibrada en el Consejo Asesor de la revista Ekonomiaz | |

| | |
|---|--------|
| Proponer en el Consejo de Redacción de Ekonomiaz y en Ikerketak, estudios que aborden medidas económicas y fiscales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 47 texto refundido de la Ley para la igualdad) y, en su caso, materialización del estudio | 12.000 |
| Incluir las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos FEDER 2014-2020 y 2021-2027 y FSE+ | |
| Planificar, programar y gestionar el POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 con arreglo al principio transversal de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de la Dirección | |
| Visibilizar la contribución a la igualdad de género de los programas FEDER y FSE+ | |
| Fortalecer la coordinación y la colaboración con las responsables de igualdad de mujeres y hombres del proceso integral de planificación y programación del POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 y FSE+ | |
| Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución, gestión, seguimiento y evaluación del Programa FSE+ 2021-2027. | |
| Utilizar indicadores comunes de realización y de resultados desglosado por género, para llevar un seguimiento de los progresos en la ejecución del FSE+ | |
| Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones y publicidad del Programa FSE+ del País Vasco 2021-2027 | |
| Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad | |
| Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 22.5 del texto refundido de la ley para la igualdad en los contratos sujetos a fiscalización | |
| Impulsar y verificar la correcta cumplimentación de los datos de perspectiva de género en el Registro General de Subvenciones | |
| Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación anual de programas subvencionales y ayudas | |
| Incluir 5 artículos en el proyecto de Ley Reguladora de Subvenciones: - Ayudas económicas relativas a las víctimas de violencia sexual - Prohibición de conceder ayudas a actividades discriminatorias por razón de sexo - Incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones - Inclusión de medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres - Contemplar las acciones en materia de igualdad en los criterios de valoración de subvenciones - Prohibición de ser beneficiarios de subvenciones las personas físicas o jurídicas sancionadas por incurir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad | |
| Participar junto a Emakunde en la elaboración de las directrices para la integración de la perspectiva de género en las subvenciones públicas | |
| 6112. POLÍTICA FISCAL | |
| Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden la política fiscal con perspectiva de género | 421 |
| Profundizar en la integración de la perspectiva de género en el contrato de educación tributaria con cláusulas de igualdad | |
| 6114. PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN | |
| Presentar y dar a conocer las directrices para la integración de la perspectiva de género en la contratación pública | |
| 6311. POLÍTICA FINANCIERA | |
| Promover la planificación para la igualdad a través de los convenios de Elkargi, SGR | |
| Incorporar cláusulas de igualdad al Convenio con las Cámaras de Comercio de Euskadi | |
| Incorporar cláusulas de igualdad al nuevo decreto de EPSV | |
| EUSTAT | |
| Mantener actualizado el apartado web "Igualdad de Mujeres y Hombres" | |
| Difundir el 8 de marzo el Informe anual sobre mujeres y hombres en Euskadi | |
| AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA | |

| | |
|---|------------------|
| Formación al personal en materia de igualdad | 700 |
| Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (W@competition Iberia) | |
| Participar en programas dirigidos a mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (Mentoring programme y Activa el liderazgo femenino) | |
| Incluir cláusulas de igualdad en los modelos de convenios y de pliegos de contratación | |
| EDUCACIÓN | 306.995 |
| II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato. | |
| 4211. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 18.000 |
| 4221. EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA | |
| Matrícula curso de la UPV Hezkidetza Esku Hartzen | 15.000 |
| 4222. EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL | |
| Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en la FP del ámbito industrial | 10.000 |
| Matrícula curso de la UPV Hezkidetza Esku Hartzen | 15.000 |
| 4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA | |
| La UPV/EHU, dentro del Contratos programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026 seguirá implantando nuevas medidas para garantizar y seguir avanzando en la igualdad de género | 160.000 |
| La Universidad de Deusto, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, desarrolla programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de paridad e igualdad género en política y actividad universitaria | 88.995 |
| Las actuaciones incluidas en los contratos programa 2023-2026 de las tres universidades tienen como objetivos, entre otros, el aumentar la presencia de mujeres realizando sus estudios en los ámbitos STEAM, así como el aumentar su liderazgo en proyectos y en grupos de investigación. | |
| PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE | 35.500 |
| 4311. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 15.000 |
| 4312. VIVIENDA | |
| Informe de acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género y los capítulos dedicados al género en el resto de informes incluidos en un contrato mayor | 5.500 |
| 4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL | |
| Guía con las pautas para la integración de la perspectiva de género | 15.000 |
| SALUD | 1.716.956 |
| 4111. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 25.000 |
| Coordinar junto al IVAP la oferta formativo de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General | 10.000 |
| OSAKIDETZA | 1.681.956 |
| Equipo de trabajo para el impulso de la igualdad | 652.755 |
| Actuaciones del I Plan de Igualdad 2021-2024 (formación, impulso igualdad, violencia de género, ...) | 1.029.201 |

| | |
|--|-----------|
| IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | 2.480.575 |
| 14112. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA | |
| Acciones del Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia | 30.000 |
| 1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS | |
| Diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad para el personal de la administración penitenciaria | 60.000 |
| 3111. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 30.000 |
| EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER | |
| Promover el cumplimiento de los mandatos previstos en el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad | 21.000 |
| Desarrollar el PLAN PARA LA IGUALDAD de mujeres y hombres de Emakunde | 30.000 |
| Impulsar el despliegue de la Estrategia Vasca para la Igualdad de mujeres y hombres 2030 | 30.000 |
| Gestionar la convocatoria de subvenciones para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades | 500.000 |
| Colaborar con el IVAP en diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación. | 25.000 |
| Asesorar y apoyar en la incorporación del enfoque de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos | 18.000 |
| Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres | 32.500 |
| Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres | 32.500 |
| Desarrollar el convenio con EUDEL para políticas de igualdad en el ámbito local | 84.800 |
| Establecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al instituto del ámbito europeo e internacional. | 10.000 |
| Apoyar a federaciones, fundaciones y asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de la igualdad y a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres mediante la gestión de la convocatoria anual de SUBVENCIONES y el asesoramiento. <i>Nota: esta actuación está también contemplada en el cuadro de Acciones Positivas. (PRESUPUESTO: 495.000 €)</i> | |
| Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida. <i>Nota: esta actuación está también contemplada en el cuadro de Acciones Positivas. (PRESUPUESTO: 108.000 €)</i> | |
| Impulsar el PACTO DE PAÍS por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres en el marco del proyecto "Generation Equality" desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing. | 120.000 |
| Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres | 854.522 |
| Impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad de mujeres y hombres a través del estudio y la documentación así como del apoyo a la investigación y formación en género | 472.253 |
| Presidir y asumir la gestión y el desarrollo del plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA | 60.000 |
| Promover la COEDUCACIÓN a través de la elaboración de estudios, materiales y guías tanto para el ámbito de la educación formal como de la educación informal | 70.000 |
| CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | 325.000 |
| ESTRUCTURA Y APOYO | |

| | |
|---|------------------|
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 15.000 |
| Formación a cargos y personal en materia de igualdad | 2.000 |
| 4512. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE | |
| En los programas deportivos de las Federaciones Vascas se puntúan las acciones relacionadas con la igualdad a la hora de fijar la cantidad económica que se les concede. | |
| Parte de la subvención a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad | |
| En el programa de formación de Kirol Eskola hay acciones dirigidas a promover la igualdad | 40.000 |
| Mantener un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los contenidos elaborados por la BAT y en los eventos o eventos organizados, dando un trato equilibrado a las y los deportistas de la BAT, superando el desequilibrio en la visibilidad social de las y los deportistas. | |
| Conocer de forma actualizada las necesidades de vigilancia de deportistas y entrenadores de BAT a través de un formulario a cumplimentar con cada uno de los contratos suscritos con Basqueteam. | |
| Plan de igualdad 2023 de la Dirección de Actividad Física y Deporte: - Campañas de sensibilización. - Formación. - Sensibilización para el personal del CGPJ - Organizar una jornada que combine Género y Deporte - Participación en foros especializados en materia de deporte y mujeres. - Elaboración y difusión de material específico sobre mujer y deporte | 125.000 |
| 4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA | |
| Empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la música y los audiovisuales | 25.000 |
| Programa NOKA para la promoción de mujeres directoras audiovisuales | |
| Programa AUKERA. Mentoring a las alumnas audiovisuales universitarias para realizar su primer cortometraje | |
| Asesoramiento en planificación de género BDCC | 18.000 |
| Impulsar estudios de género desde Kulturklik | 15.000 |
| 4514. PATRIMONIO CULTURAL | |
| Estudios específicos sobre la realidad de las desigualdades de género en los ámbitos de la creación artística y la literatura | |
| 4711. POLÍTICA LINGÜÍSTICA | |
| Becas BERDINTZEN | 30.000 |
| Actuaciones de la Comisión de Género y Euskara del Consejo Asesor del Euskera | 30.000 |
| Grupo de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el Sistema de Indicadores de Euskera | |
| HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 25.000 |
| EITB | |
| Implantación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2023-2027 | |
| TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | 6.500 |
| 7510. ESTRUCTURA Y APOYO | |
| Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad | 5.000 |
| Impulso a la formación del personal en materia de igualdad | 1.500 |
| Creación del apartado web de igualdad dentro de las estadísticas departamentales | |
| TOTAL | 8.322.747 |

El presupuesto identificado no puede compararse con la tabla 10. Actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales 2023 ya que no recoge las mismas partidas. como se ha dicho anteriormente, se han excluido las que ya están recogidas en el Plan contra la Brecha Salarial, las acciones positivas y las actuaciones encaminadas a alcanzar vidas libres de violencia machista para las mujeres.

El total del presupuesto identificado corresponde al 0,5% del presupuesto analizado.

6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, GRUPO EITB, OSAKIDETZA, GRUPO SPRI Y URA

01. LEHENDAKARITZA

El DECRETO 18/2022,³⁰ de 23 de septiembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto 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, determina las funciones y áreas de actuación de Lehendakaritza. Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,7% del presupuesto general de la CAE.

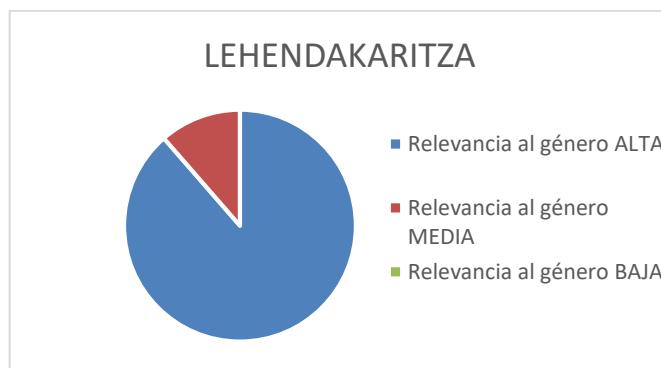
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 12. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.

| LEHENDAKARITZA | |
|--|---------------|
| PRESUPUESTO ³¹ : | 106.242.500 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza | 10.398.263 |
| 1122. Transición Social y Agenda 2030 | 5.030.699 |
| 1311. Acción Exterior | 12.110.318 |
| 3222. Juventud | 65.391.610 |
| 5414. Fondo de Innovación | 13.311.610 |

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

Gráfico 9 Lehendakaritza. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



³⁰ <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2022/09/23/18/dof/spa/html/webleg00-contfich/es/>

³¹ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E. (ver página 42).

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 como son el *VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2018-2021)*, el *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza (2022-2024)* y el *Programa de Gobierno XII Legislatura (2020-2024)* así como en los planes sectoriales entre los que se encuentran:

- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030)
- Estrategia de Internacionalización 2025 – Euskadi Basque Country
- Plan de Acción Exterior 2025
- Plan Estratégico de Política Transfronteriza 2021-2027
- Plan Cuatrienal de Acción Institucional de Colectividades Vascas
- Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030
- Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico
- IV Plan Joven – Gazte Plana 2020 (en proceso de aprobación del V Plan Joven)

En todos ellos, se plasma la voluntad y compromiso de trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres identificando los siguientes objetivos estratégicos para 2024:

1. 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 en materia de igualdad a todo el personal, integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, ...

2. DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS DE IGUALDAD 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, estará dirigida al apoyo en la implementación de la Estrategia de Internacionalización en materia de igualdad impulsada por 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.

Además, se promoverá, en colaboración con las Delegaciones del Gobierno Vasco en el Exterior, un programa de formación e información en materia de igualdad dirigido a las personas que integran las Euskal Etxeak de todo el mundo. Se pretenderá con ello, interiorizar en las comunidades vascas en el exterior la importancia de la perspectiva de género en su cotidianidad.

3. 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 Secretaría, se trabajará para que todas las actuaciones tengan incorporada la misma: campañas de publicidad, implementación de la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico, propuestas de desarrollo en materia de

migración, implementación del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030 así como aquellas recogidas en el V Plan Joven – Gazte Plana 2020, desarrollando una política integral de juventud consolidando, e incluso intensificando las políticas de juventud al incorporar ese objetivo al conjunto de las políticas públicas.

4. PROMOVER 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. En este sentido, las actuaciones del Plan, se alinearán con los tres objetivos mencionados.

Para ello, y con el objetivo de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y en la integración de la perspectiva de género en la investigación y la innovación, todos los departamentos de Gobierno irán incorporando de forma creciente la perspectiva de género en la evaluación de los proyectos de I+D+i que solicitan subvención, incentivando de esta forma que el sector privado mejore en estos ámbitos. Algunos elementos que se tienen y se seguirán teniendo en cuenta son, por ejemplo, la presencia de mujeres en la jefatura y equipos de proyectos, a la vez que se refuerza el equilibrio de hombres y mujeres en los Comités de Evaluación y se forma a sus integrantes en los enfoques de género. También se seguirán incorporando cláusulas de igualdad en las convocatorias de programas de investigación científica, para tener en cuenta en la evaluación de los currículum los períodos de inactividad por maternidad o cuidado de personas dependientes, entre otras cuestiones.

ACTUACIONES RELEVANTES

Actuación 1: PROMOVER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA DE LEHENDAKARITZA.

- Continuar con la implementación y seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza 2022-2024 así como iniciar la elaboración del nuevo Plan según la nueva Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (pendiente aprobación).
- Actualizar los procesos derivados de los cambios aprobados en el nuevo Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres.
- Asignar un presupuesto específico destinado al desarrollo de políticas de igualdad como estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad para la Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos 2025 e impulsar formación específica en la materia.
- Estudiar y analizar el sistema de indicadores del Índice Europeo de Igualdad de Género y su contraste con los indicadores de igualdad recogidos en las Planificaciones Estratégicas y Sectoriales del Gobierno.
- Participar en grupos de trabajo técnicos e interdepartamentales en materia de igualdad.
- Mantener reuniones de trabajo con personal político y técnico para el avance de las políticas de igualdad en 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.
- BRECHA SALARIAL: Seguimiento a las actuaciones recogidas en el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. SIN PRESUPUESTO ASIGNADO
- Integrar el principio de igualdad en la normativa, así como en las estadísticas y estudios.
- Promover la participación de la Unidad para la Igualdad en el seguimiento de los Planes sectoriales acordados durante la XII 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 materia de igualdad que con carácter general ofrece el IVAP, así como GIZONDUZ.
- Organizar sesiones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a personal político, técnico y administrativo de reciente incorporación, con objeto de incluir este principio en los procedimientos de trabajo de Lehendakaritza.
- Impartir 2 sesiones de formación en el marco de la EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEA - BERDINTASUNERAKO ESKOLA, así como mantenimiento del espacio web.

Presupuesto estimado - específico igualdad: 88.407 €

Presupuesto estimado – no cuantificable específico de igualdad: Al tratarse de un programa / memoria cuyas actuaciones, en su gran mayoría, son trabajadas desde la perspectiva de género el presupuesto imputable queda reflejado en el Capítulo 1.

Actuación 2: DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS DE IGUALDAD QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

- Realizar el seguimiento a la Estrategia Euskadi Basque Country 2025 así como al Plan Operativo de la Marca Basque Country y las actuaciones concretas en el ámbito de la igualdad.
- 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.
 - o Participar en el apoyo al trabajo realizado por Emakunde con diferentes organismos internacionales.
 - o Impulsar el trabajo a realizar desde las delegaciones en el ámbito de la igualdad.
 - o Promover y fortalecer los diferentes grupos de mujeres en el exterior: apoyo técnico y envío de material.
- Promover la participación en las principales citas de las agendas globales y redes transnacionales reconocidas en materia de igualdad: establecer marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales, así como redes internacionales claves en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, como ONU-MUJERES o el Instituto Europeo De Igualdad De Género, así como con otros organismos como la Secretaría General Iberoamericana o el Consejo Europeo de las Regiones.
- BRECHA SALARIAL: Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi). SIN PRESUPUESTO ASIGNADO
- Promover el proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak de todo el mundo trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión:
 - o Mantenimiento del proyecto de formación EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEA - BERDINTASUNERAKO ESKOLA.
 - o Actualización del apartado web para alojar los contenidos de la Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak dirigida a las Euskal Etxeak.
 - o 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 a través, entre otras actuaciones, de los estudios de Especialización Universitaria en Diáspora Vasca.
- Apoyar en el análisis de los indicadores de igualdad a nivel europeo con objeto de mejorar el índice de igualdad de género identificando ámbitos para mantener una posición de liderazgo e intensificando las actuaciones para conseguir alcanzar una mejor posición.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: Al tratarse de un programa / memoria cuyas actuaciones, en su gran mayoría, son trabajadas desde la perspectiva de género, el presupuesto imputable queda reflejado en el Capítulo 1.

Actuación 3: DINAMIZAR Y COORDINAR LAS ESTRATEGIAS Y ACTUACIONES AFECTADAS POR LA AGENDA 2030 Y POR LAS PRINCIPALES TRANSICIONES SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

TRANSICIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030:

- Impulsar de modo efectivo la perspectiva de género en la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico en Euskadi.
- En el marco del Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030, continuar con la línea de ayudas y subvenciones a asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro a través del programa de Bonos Agenda 2030, para que desarrollen acciones divulgativas y/o formativas para la implementación de los ODS, y el impulso del diálogo y participación ciudadana sobre un Contrato
- Social Agenda 2030 Euskadi. Entre estos contenidos, se promoverán aquellos relacionados con el ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas que, a su vez, será transversal al resto de ODS-s trabajados.
- Mantener a través del Foro Multiagente para la Transición social y la Agenda 2030 en Euskadi (espacio de puesta en común operativa de todas las instituciones y entidades implicadas en el impulso de los ODS) la presencia de representantes institucionales con conocimiento en el ámbito de la igualdad.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: Al tratarse de un programa / memoria cuyas actuaciones, en su gran mayoría, son trabajadas desde la perspectiva de género, y no se realizan actuaciones concretas en materia de igualdad, el presupuesto imputable queda reflejado en el Capítulo 1.

JUVENTUD:

- Incorporar la perspectiva de género en la política transversal de juventud y emancipación juvenil a través de los diferentes programas puestos en marcha: Servicio GAZ “Emantzipaziorako zerbitzua”; apoyo a la emancipación juvenil en el ámbito local, a los itinerarios de las personas jóvenes y al Observatorio Vasco de la Juventud; portal joven GAZTEAUKERA; GazteTxartela y otros carnés del ámbito de la juventud; Red de Albergues de Euskadi; Red de Información y Documentación Juvenil de Euskadi; Red de equipamientos juveniles; tiempo libre educativo; puesta en marcha de iniciativas para la mejora del empleo juvenil; gestión del programa europeo “Erasmus+/ Juventud” y “Cuerpo Europeo de Solidaridad”; organización del programa Campos de Voluntariado juvenil; organización del programa Juventud Vasca Cooperante; y, gestión del conocimiento sobre itinerarios juveniles así como en la Estrategia de Tiempo Libre Educativo.
- Diseñar desde la perspectiva de género campañas de publicidad, así como elaborar estudios e informes que contemplen dicho enfoque.
- Organizar e impartir 2 cursos sobre “Herramientas pedagógicas para el trabajo con adolescentes varones sobre igualdad y masculinidad”. PRESUPUESTO APROX.: 2.700 €

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

- Organizar e impartir 6 cursos en materia de igualdad a través del Observatorio Vasco de la Juventud (4 de ellos en materia de Prevención de Violencia. PRESUPUESTO: 7.325 €).
- Aprobar los Protocolos de atención de prevención y actuación frente a las violencias machistas del programa Auzolandegiak y Euskadiko Gazteak Lankidetza, así como impartir dos sesiones de sensibilización en la materia. PRESUPUESTO APROX.: 2.000 €

Presupuesto estimado - específico igualdad: 12.025 €

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: Al tratarse de un programa / memoria cuyas actuaciones, en su gran mayoría, son trabajadas desde la perspectiva de género, el presupuesto imputable queda reflejado en el Capítulo 1.

Actuación 4: PROMOVER 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: impulsar actuaciones con perspectiva de género en el ámbito de la ciencia, tecnología e innovación para reducir la brecha existente y promover la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al crecimiento económico inclusivo en Euskadi.
- Realizar informes y estudios en la materia que integren la perspectiva de género y el diseño de soluciones innovadoras en las áreas vinculadas a los desafíos globales, como el cambio climático o la salud, ya que constituye un factor que puede determinar la calidad de los resultados.
- Promover el talento científico-tecnológico, especialmente entre las mujeres a través de actuaciones que favorezcan las vocaciones científico-tecnológicas, generando un entorno atractivo y estimulante que facilite la motivación y el pleno desarrollo desde edades tempranas, así como a través de actuaciones que impulsen el desarrollo de la carrera investigadora y el acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres.
- 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.
- En el ámbito de la difusión y socialización de la ciencia y tecnología, y dentro de la estrategia STEAM impulsada por el Departamento de Educación del Gobierno vasco, en el marco del PCTI Euskadi 2030, se continuará con las medidas dirigidas a despertar las vocaciones científico-tecnológicas entre las alumnas, que históricamente han venido teniendo una menor participación en los estudios técnicos.

Además, se promoverán medidas tales como: representación equilibrada en los distintos ámbitos de toma de decisiones, colaboración y coordinación de las actuaciones para impulsar intervenciones más eficaces, adecuación de las estadísticas y estudios, continuar capacitando al personal implicado en el programa en materia de igualdad, realizar evaluaciones previstas del impacto en función del género de las normas o actos normativos que lo precisen, incorporar cláusulas de igualdad en los contratos así como medidas en las subvenciones concedidas y un uso no sexista del lenguaje en todos los documentos generados.

Presupuesto estimado - no cuantificable específico de igualdad: Al tratarse de un programa / memoria cuyas actuaciones, en su gran mayoría, son trabajadas a través de otros departamentos, y no se realizan actuaciones concretas en materia de igualdad, el presupuesto imputable queda reflejado en el Capítulo 1.

02. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

El *DECRETO 18/2020³² 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 5,3% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.

| DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD | |
|---|---------------|
| PRESUPUESTO ³³ : | 779.244.220 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 1.800.000 |
| 2211. Estructura y Apoyo de Seguridad | 4.646.766 |
| 2221. Tráfico | 14.612.240 |
| 2223. Ertzaintza en Servicio | 710.924.762 |
| 2231. Atención de Emergencias | 6.156.432 |
| 4611. Procesos Electorales | 16.433.410 |
| 5512. Meteorología y Climatología | 3.290.709 |
| 6113. Juego y Espectáculos | 2.367.561 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| Academia Vasca de Policía y Emergencias | |
| 2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias | 19.012.340 |

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

Gráfico 10. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



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

³³ Ver página 42

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 2024 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, el Departamento de Seguridad tiene como objetivo estratégico “Incrementar el número de mujeres en la Policía Vasca para avanzar hacia la conformación de unos cuerpos policiales más eficaces y representativos del conjunto de la sociedad vasca, desarrollando las medidas para favorecer la igualdad recogidas en la 5^a modificación de la Ley de Policía”. Así, el desarrollo de las actuaciones prioritarias del I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza, con un enfoque central en el desarrollo de medidas de acciones positivas, el Departamento de Seguridad responde a las obligaciones plasmadas en el artículo 44 del DL 1/2020 y en la Ley 1/2022.

El contenido del Plan, sigue la estructura y ejes de intervención del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, y establece 10 objetivos estratégicos (que se desarrollan en un total de 45 actuaciones), entre los que destacan: el impulso del compromiso político, la capacitación en igualdad del personal participante en procesos selectivos, el impulso del enfoque de género en los procedimientos de trabajo, la incorporación de la igualdad en la comunicación, el apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres en la Ertzaintza, el impulso a una organización corresponsable y la creación de un espacio de tolerancia cero hacia la violencia machista en el proceso de acceso.

Cabe subrayar que este primer Plan contiene una actuación clave (medida de acción positiva) para lograr corregir la infrarrepresentación de las mujeres en la Ertzaintza. Se trata de la reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, siguiendo criterios razonables y proporcionados. Se establecen los siguientes porcentajes de reserva para el periodo de vigencia del Plan:

Tabla 14. Porcentaje de plazas reservadas para mujeres.

| | |
|-----------|-----|
| Año 2022: | 33% |
| Año 2023: | 35% |
| Año 2024: | 37% |
| Año 2025: | 39% |
| Año 2026: | 40% |

En relación a los servicios que da la Policía del País Vasco a mujeres que enfrentan violencia machista, su implementación y mejora constituyen otro de los objetivos prioritarios para este departamento. En 2024 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. Para ello, se seguirán dando pasos en la consolidación del Proyecto EBA (Etxeko eta Emakumeen Babesa), mediante el cual Ertzaintza y policías locales, comparten digitalmente los expedientes de violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL.

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 2024: Una de las actuaciones más relevantes establecidas en el presupuesto de 2024 es la “*Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista*”, un proyecto que se va a llevar a cabo mediante la suscripción de un convenio con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea con una duración prevista de 4 años y que prevé para el ejercicio 2024 el siguiente calendario de actividades, con un presupuesto total de 100.000 euros:

- Funcionamiento, predicción, actualización (violencia vicaria, multiagresor/multivíctima).
- Revisión de estudios e informes previos con la EPV-R (2009 y 2012).
- Conocimiento del funcionamiento diario actual en evaluación de casos (Sistema EBA).
- Depuración base de datos con las aplicaciones de los últimos 10 años.
- Estadísticas de funcionamiento.
- Informe EPV-R 2013-2023.
- Valoración datos y adaptación a nuevos objetivos.
- Modificaciones de la herramienta.
- Propuesta de nuevo sistema.
- Informe del nuevo sistema.

Por otro lado, la aplicación del “**Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)**”, seguirá siendo una de las actuaciones relevantes. Esta permite, 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. Este próximo año se destinará a este proyecto un presupuesto total de 56.603,80 euros.

Otro de los proyectos clave en materia de mejora de la atención a la violencia machista será la “**Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024**”. En una primera fase se aterrizarán y validarán la propuesta de protocolos y pautas que se diseñaron a lo largo de 2020 y 2021. En una segunda fase se contempla el acompañamiento y seguimiento para la integración de los protocolos resultantes de la fase anterior, en el Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa). Para dicha tarea el presupuesto de 2024 incluye una partida presupuestaria de 62.194 euros.

En 2024 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 1^a comparecencia, vigilancia sobre rutinas y zonas, activación de contra vigilancias, gestión de pulsera electrónica ante el Juzgado (en caso de medida de alejamiento) y oferta de vigilancia permanente en casos de riesgo especial. En relación a la protección de las víctimas, en 2024 la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada será de un total de 5.000.000 euros ³⁴.

³⁴ 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.

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 en 2024 se continuará con la implementación del **I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS**. Se destinarán 12.000 euros para materializar las diferentes actuaciones programadas.

En cuanto al programa de “**Estructura y apoyo**”, destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad, que, entre otras cuestiones, deberá implementar el nuevo Plan de Igualdad Departamental (2022-2024). A dicha unidad se destinarán el próximo año 100.000 euros, un aumento de 25.000 euros con respecto al año 2023.

En el ámbito de los procesos electorales, se llevará a cabo una revisión de la correcta utilización del lenguaje y las imágenes inclusivas en las campañas publicitarias que con motivo de las elecciones al Parlamento Vasco se publiquen y se difundan en los diversos medios de comunicación

En relación al programa presupuestario de “Juego y Espectáculos” el diagnóstico integral del sector que está acometiendo el Observatorio del Juego permitirá identificar las brechas de género (serán de especial interés los datos sobre ludopatía en mujeres, la participación de mujeres y hombres 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**” continuará priorizando 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. Se trabajará en medidas destinadas a reducir la brecha digital detectada y en la difusión de esta función a la ciudadanía y a las entidades interesadas.

Para finalizar, y tal y como se ha mencionado en el anterior apartado, el programa presupuestario correspondiente a la **Dirección de Tráfico** continuará con la ejecución del “**Plan Estratégico de Seguridad Vial Movilidad Segura y Sostenible 2021-2025**”, que ha sido redactado con perspectiva de género. Este Plan tiene previsto desplegar indicadores que impulsen la igualdad de género en las áreas de actuación en las que se estima oportuno.

Por último, señalar la relevancia que tendrá la **Academia Vasca de Policía y Emergencias**³⁵ a lo largo del próximo año en la aplicación del I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza.

³⁵ La descripción de la estrategia general y de las principales actuaciones en materia de igualdad de la AVPE, las específica y desarrolla dicho organismo autónomo en su propio informe.

ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

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.

En lo que respecta a la estrategia general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad, tenemos que destacar la aprobación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la AVPE donde se establecen varias líneas de actuación como elementos base para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las competencias y posibilidades que tiene la Academia.

Además de este Plan propio, la Academia tiene la responsabilidad de llevar a cabo varias acciones establecidas en los siguientes planes del departamento en materia de igualdad:

- I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026
- I Plan para la igualdad del personal laboral del departamento de seguridad del GV
- II Plan departamental para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2024

Todas las acciones que se diseñan desde la Academia tienen incorporada la perspectiva de género. Aun así, persisten los retos en los diferentes procesos selectivos, así como en la formación. Esos retos que se han ido identificando y estudiando a medida que las sociedades avanzan en materia de igualdad, profundizando en el mainstreaming de género y, en consecuencia, en el impulso de las políticas públicas desde la perspectiva de género.

El Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco (en adelante, DL 1/2020) se determinan las medidas de acceso, provisión y promoción de la presencia de las mujeres en la Ertzaintza. En su artículo 44 dice lo siguiente: Se elaborarán, de modo específico o como parte de los planes de igualdad, planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el ingreso y la carrera profesional. A raíz de esta norma, se ha desarrollado el I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso de las a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026, donde la Academia tiene un papel importante en la implementación de las actuaciones allí descritas.

Otro de los pilares en la estrategia general de la Academia en materia de igualdad, como institución referente en la formación de los cuerpos de seguridad del País Vasco, es la propia formación tanto del personal como del alumnado, abordada de manera específica, así como transversal.

Se ha diseñado un itinerario formativo para asegurar la formación continua y permanente de todo el personal de la Academia, y que, en este caso, se centra en la adquisición de los conocimientos, actitudes y capacidades prácticas para incorporar la perspectiva de género en todo el trabajo realizado en la Academia. Se entiende el itinerario formativo como un medio para avanzar en el proceso de adaptación del personal a los cambios que la asunción del enfoque transversal requiere.

El objetivo del itinerario formativo del personal de la Academia es alcanzar el nivel de competencias profesionales que permitan integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad profesional. El itinerario se compone de diferentes estructuras formativas, dependiendo del área de trabajo específico, que de manera dinámica permitirá que el personal se forme de manera escalonada dependiendo del puesto de trabajo que ocupe.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL.

Es importante tener en cuenta que en lo que se refiere a los presupuestos, que no todas las acciones que se quieren llevar a cabo tienen un importe especificado ya que se contempla abordarlo de manera transversal. Se tiene en cuenta de manera específica, una partida de 30.000€ para el desarrollo del Plan de Igualdad y el presupuesto de la técnica de igualdad, además de otros gastos transversales.

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad para el 2024 aborda actuaciones en diferentes áreas, siendo los pilares fundamentales, el desarrollo del I Plan de Promoción y el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Siguiendo el esquema y ejes de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, las actuaciones a destacar son las siguientes siguiendo el esquema proporcionado:

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

En cuanto a las actividades planificadas en el II Plan de Igualdad de la Academia, incorporando las actuaciones del I Plan de promoción en las que la Academia tiene un mayor peso, así como llevando a cabo una revisión y actualización de las líneas estratégicas con la incorporación de las modificaciones normativas como el DL 1/2023, se propone llevar a cabo las siguientes actuaciones

- Llevar a cabo acciones de sensibilización alrededor del 25N en la Academia
- Revisar y actualizar la formación impartida en materia de VG, mejorando la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres en coordinación con otras organizaciones e instituciones.
- Acciones específicas para formar y sensibilizar al alumnado en materia de VG como agentes clave en la prevención, detección y atención temprana en situaciones de violencia machista contra las mujeres.
- Formación especializada en violencia machista para todo el personal de la Academia
- Llevar a cabo una formación específica para toda la Policía del País Vasco sobre violencia machista contra las mujeres y una formación especializada y continua para profesionales que atienden de manera directa a mujeres víctimas de violencia machista.
- Definir un Código de Conducta con perspectiva de género para todas las personas que se encuentren en la Academia
- Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos durante los procesos selectivos.
- Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Academia.
- Promover acciones para que las personas sepan identificar el acoso por razón de sexo y acoso sexual
- Impulsar acciones específicas para conocer los mecanismos existentes frente al acoso por razón de sexo y acoso sexual
- Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos, para que las mujeres no tengan miedo de denunciar en casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial tiene su origen en diferentes factores como la segregación horizontal y vertical al que se ha hecho referencia en el informe con anterioridad. Tenemos que tener en cuenta que además de las personas para las que trabajamos, es importante que en este sentido también tengamos en cuenta y analicemos la situación del personal laboral que trabaja en la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Los últimos datos sobre el personal laboral, nos indican que la plantilla está feminizada con un 61% de mujeres, pero aun así el 60% de las jefaturas están ocupadas por hombres. Estamos en proceso de analizar también la segregación horizontal existente, que junto a otros factores compondrán la auditoria salarial, donde podremos extraer los datos que dejen de relieve la brecha salarial existente en nuestro entorno laboral. A partir de las conclusiones extraídas, se podrán poner en marcha mecanismos más ajustados a la realidad. Este trabajo se llevará a cabo en coordinación con la dirección de RRHH del Departamento de Seguridad a través del grupo de trabajo del I Plan para la igualdad del personal laboral del Departamento de Seguridad.

Las diferentes actuaciones contempladas en el II Plan de Igualdad de la Academia que tienen relación con el trabajo en contra de la brecha salarial de manera directa o indirecta son las siguientes:

- Considerar la igualdad como un factor de calidad.
- Desarrollar acciones de sensibilización con el personal de la Academia y con el alumnado, con el fin de reconocer el valor que aportan las mujeres en los diferentes cuerpos de seguridad.
- Posponer las pruebas físicas a la siguiente convocatoria del proceso de selección en el caso de las mujeres en situación prenatal, parto o postnatal.
- Analizar las necesidades de conciliación existentes entre el alumnado desde la perspectiva de género.
- Participar en diferentes estructuras interdepartamentales e intradepartamentales del Gobierno Vasco de coordinación y colaboración para la igualdad.
- Impulsar la creación de espacios de trabajo con cuerpos de seguridad de otras comunidades autónomas, estatales y/o internacionales para el intercambio de experiencias y buenas prácticas respecto al avance en la eliminación de las desigualdades en los procesos selectivos y la formación.
- Velar por el cumplimiento de los informes previos de impacto de género e ir profundizando y perfeccionando mediante la formación al personal encargado de cumplimentarlo.
- Velar por que se incluya la perspectiva de género en todos los estudios y estadísticas de la Academia.
- Fortalecer la introducción de cláusulas de igualdad en contratos y convenios.
- Garantizar que cualquier tipo de comunicación y/o publicidad, interna o externa, cumpla con el principio de igualdad de mujeres y hombres y los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Establecer y reforzar el principio de igualdad de mujeres y hombres como la base de los valores de la Academia.
- Revisar el “Perfil de Agente” conforme al modelos de policía del País Vasco determinado en el Plan General de Seguridad Pública de Euskadi 2020-2025 y que dicho perfil efectivamente responda al carácter de seguridad pública al servicio de las personas.
- Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad.
- Velar para que se siga incluyendo una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellas escalas, niveles y categorías en las que su representación sea inferior al 40% en las convocatorias promovidas por la Academia.
- Realizar estudios sobre la situación de las mujeres desde el enfoque de género e interseccional en relación con el acceso a los diferentes cuerpos de seguridad de Euskadi.
- Realizar estudios sobre la situación de las mujeres dentro de los cuerpos de seguridad, no solo a las condiciones de partida de acceso sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.
- Identificar e incorporar indicadores de género en todas las fases de los trabajos de investigación, llevando a cabo un análisis desde la perspectiva de género.
- Colaborar en la innovación de las pruebas físicas desde la perspectiva de género.

- Revisar, analizar y adecuar las pruebas de acceso desde la perspectiva de género e interseccional, y con base en datos científicos neutrales.
- Revisión del “Libro blanco” del alumnado del curso de ingreso de la categoría de Agente de la Escala Básica de los cuerpos de Policía del País Vasco, desde la perspectiva de género y teniendo como referencia el nuevo modelo de Policía del País Vasco, así como promover documentación de acogida al resto del alumnado de ingreso.
- Revisar y adecuar desde la perspectiva de género el sistema de evaluación y los instrumentos de valoración actitudinal.
- Crear referentes visibilizando el trabajo de las mujeres no sólo en los diferentes cuerpos de seguridad, sino en diferentes unidades
- Impulsar programas específicos donde haya referentes para las mujeres de los diferentes cuerpos de seguridad en prácticas.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización alrededor del 8 de marzo.
- Impulsar acciones para que las mujeres de la Academia, tomen conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación.
- Impulsar acciones en los cursos de la Academia, que visibilicen a mujeres en puestos de decisión de los diferentes cuerpos de Seguridad del Sistema Vasco de Seguridad.
- Crear un programa piloto específico de empoderamiento de mujeres para el desarrollo y promoción profesional en los diferentes cuerpos que se forman en la Academia, basado en liderazgo y género.

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

En cuanto al presupuesto, el objetivo prioritario es transversalizar la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Academia que tengan pertinencia de género, por lo que es complejo especificar la cantidad exacta del presupuesto que se destinará a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres ya que se contempla abordarlo de manera transversal.

Para llevar a cabo medidas específicas de igualdad, además se contará con una partida de 30.000€ para el desarrollo del II Plan de igualdad de la Academia, y en concreto para dar continuidad al itinerario formativo puesto en marcha en 2023, dando cumplimiento al artículo 18 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres, como actuación esencial en la consecución de la transversalización de la perspectiva de género en toda actuación que compete a la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Por último, y a modo de resumen, interesa señalar que en lo que hace referencia a la población receptora, se están produciendo indudables avances en el número de mujeres que se presentan a las convocatorias para formar parte de los Cuerpos Policiales del País Vasco (Ertzaintza y Policía Local).

A este avance ha contribuido de manera esencial el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los Cuerpos Policiales, y corregir la evidente desigualdad existente hoy en día. Estas medidas, establecidas como posibles en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, han tenido su acomodo en un texto legal, como es el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, de aprobación del Texto Refundido de la Ley de Policía del País Vasco, y más concretamente en su artículo 66, que es acertadamente denominado “Medidas en favor de la igualdad”.

03. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

El *DECRETO 18/2020³⁶ 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 7,8% del presupuesto general de la CAE. A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

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

| DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO | |
|---|-----------------|
| PRESUPUESTO ³⁷ : | 1.220.848.190 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo | 4.348.979 |
| 3112. Trabajo | 22.498.663 |
| 3121. Inclusión social | 331.169 |
| 3211. Empleo | 9.528.048 |
| 3212. Economía Social | 7.797.601 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 133.738 |
| 3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales | 46.743.748 |
| 3121. Inclusión Social | 759.514.153 |
| 3211. Empleo | 213.070.145 |
| 3231. Formación | 139.280.946 |
| OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales | |
| 3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales | 17.601.000 |

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 programa de Economía Social es único que se ha calificado con relevancia media.

Gráfico 11. Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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

³⁷ Ver explicación en página 42.

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 Empleo (2022-2024), 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 Plan Estratégico Interdepartamental de Economía Social (2021-2024); y se verá reflejada en los Presupuestos 2024.

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 2024 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’ (2022-2025) 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 16% de brecha salarial (ganancia media anual) 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 y continuará desarrollando jornadas y campañas de comunicación, sensibilización y denuncia sobre el derecho a no discriminación salarial por razón de sexo, con la organización del II Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

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 los programas de formación y capacitación dirigidos a los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Asimismo, proseguirá con la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos y planes de igualdad que se presenten a la autoridad laboral.

En el ámbito de EMPLEO la estrategia se centra en la recuperación económica y de empleo, el impulso del empleo de calidad e inclusivo y que contribuya a la competitividad planteada como un reto esencial que incluye una

transformación del sistema vasco de empleo. Euskadi no es ajena a la profunda transformación global del sistema económico, atravesado por las tres transiciones digital, energética-climática y socio-demográfica, que están teniendo ya implicaciones directas en el empleo y, sobre todo, en el tipo de empleo que se está generando y se va a generar en el futuro inmediato. Se plantean importantes retos de cara a conseguir que la población activa adquiera las competencias acordes con los nuevos perfiles profesionales.

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.

Entre las distintas funciones que en materia de empleo tiene encomendada el Departamento de Trabajo y Empleo destaca la de colaborar con el mundo empresarial y educativo, para la investigación en materia de empleo y formación, apoyando la aplicación de soluciones innovadoras en el acceso al empleo de diferentes colectivos, en particular en el ámbito de las mujeres.

El informe ejecutivo 2019-2020 del GEM Euskadi (Global Entrepreneurship Monitor) muestra que, dada la evolución de la Tasa de la Actividad Emprendedora (TEA), la propensión para emprender de los varones durante las dos últimas décadas es superior a la de las mujeres. Esa tendencia se constata de nuevo durante 2019 -último ejercicio con datos al respecto-, año en el que con una Tasa de Actividad de Emprendimiento general del 4,7% en la CAPV, la TEA en el caso de las mujeres fue del 4,1% y en 5,2% en el de los hombres.

Y, pese a que se observa un notable avance en equidad de género en la actividad emprendedora consolidada (49,6% mujeres frente a 50,4% hombres en proyectos de más de 42 meses), las diferencias son aún reseñables en las fases iniciales de emprendimiento. Durante 2019, la brecha de género en personas emprendedoras potenciales, aquellas que planean emprender en los siguientes tres años, fue del 13,4% (43,3% de mujeres frente al 56,7% de hombres), mientras que para los proyectos en marcha con menos de 42 meses de vigencia la brecha de género se situó en ese ejercicio en el 11,6% (44,2% de mujeres y 55,8% de hombres).

Asimismo, en lo que se refiere a la representación en los órganos directivos de las empresas, en el año 2021 el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 fue del 30,7%. En ese mismo año, solo el 5,9% de los referidos Consejos de Administración estaban presididos por mujeres (INE-mujeres y hombres en España). Es por esta razón por la que el Departamento de Trabajo y Empleo ha estimado necesario reeditar la Orden por la que se realiza la convocatoria para el año 2023 dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.

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
- Continuar con la 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.

- 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 2024 y elaborar informes de análisis con enfoque de género de cada uno de los programas presupuestarios correspondientes al departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Departamento: V Plan Vasco de Inclusión (2022-2026)

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’ (2022-2025)

- 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 de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos.
- 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 estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales
- Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.
- Organizar el III Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco
- Impulsar programas de formación y capacitación en materia de igualdad dirigidos a los agentes sociales para negociar planes de igualdad en las empresas en cumplimiento con el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género.
- Ejecutar el Decreto 232/2021 para el desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 1.419.141 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)
- 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 2024 se continuará con la implementación del Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026) 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, además, se encuentran diseñadas con perspectiva de género, son:

- Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones
- Proyecto Experimental “Elkarrekin Gehiago Gara”
- Proyecto Experimental “Espacio Concilia”
- Proyecto Experimental “Mujeres, talentos y oportunidades”
- Proyecto Experimental “Servicio de inclusión para mujeres y familias monoparentales en situación de riesgo o situación de exclusión social”
- Subvención nominativa a la Diputación Foral de Álava para la cualificación en “cuidados” a partir del Proyecto experimental Zainlab 1 y 2
- Subvención nominativa a la Diputación Foral de Bizkaia para la cualificación en “cuidados” a partir del Proyecto experimental Zainlab 1 y 2
- Subvención nominativa a la Diputación Foral de Gipuzkoa para la cualificación en “cuidados” a partir del Proyecto experimental Zainlab 1 y 2
- Subvención a Servicios Sociales Integrados para el desarrollo del Proyecto Mentis, programa formativo para la cualificación profesional en el ámbito de los cuidados

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 1.172.004 €

Por otra parte, las actuaciones que están en proceso de diseño con perspectiva de género:

- Proyecto Experimental “Proyecto Integral de Empleo Inclusivo. Albergue- Escuela de UBA”
- Proyecto Experimental “Inclusión socio-laboral de artistas plásticos/as con discapacidad psíquica o intelectual”
- Proyecto Experimental “Interconexión de sistemas y procesos socio sanitarios para la atención integral centrada en la persona en situación de riesgo y/o exclusión social con problemas de salud mental y adicciones”
- Proyecto Experimental “Arkigune”
- Proyecto Experimental “Festival Nómada Jaialdia”
- Proyecto Experimental “Itsaslr Capacita”
- Programas de empleo, formación, activación y acompañamiento PIEE vinculados al programa de Regeneración Urbana
- Subvención nominativa a SARTU para el Proyecto W
- Subvención nominativa a TENDEL para el proyecto Diersi-Otxar de Regeneración Social

- Subvención nominativa a la Fundación Novia Salcedo para la realización del Programa facilitador de experiencia para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y para la realización del Plan de acción 2024 de la Campaña Internacional para la Declaración de la Década de Empleo Juvenil y para la organización del IX Bilbao Youth Employment Forum.

LANBIDE

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.

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
- FORMAR y SENSIBILIZAR al personal del organismo: formación en intervención en violencia contra las mujeres y en construcción de la masculinidad, formación en comunicación no sexista y bilingüe y sensibilización en igualdad de mujeres y hombres.
- Elaborar en colaboración con el SEPE el Plan para la implementación de la TRANSVERSALIDAD de género en todas las políticas activas de empleo.
- EVALUAR en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española, Next Generation EU convocatorias de Lanbide desde la perspectiva de género
- Establecer medidas para la formación e incorporación de mujeres y hombres en SECTORES MASCULINIZADOS y FEMINIZADOS
- Evaluar el programa para favorecer la INSERCIÓN SOCIOLABORAL de mujeres víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual
- Poner en marcha medidas para la TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS de apoyo a la activación para el empleo.

En este sentido Lanbide contempla medidas:

- Para abordar la **brecha de renta**, y en relación a la RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS, colaborar al desarrollo del actual sistema de prestaciones públicas, sustentado en el ingreso mínimo vitas (IMV) la renta de garantía de ingresos (RGI), la prestación complementaria de vivienda (PCV) y las ayudas de emergencia social (AES). En este sentido se plantea la plena implantación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
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 y víctimas de trata y explotación sexual.
- Para abordar la **brecha en el empleo**, 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 y hombres en sectores masculinizados y feminizados.
Incentivar la CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral y las oportunidades de empleo generadas: Ayudas a empresas por la contratación para sustituir a personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación (excedencia o reducción de jornada).

OSALAN

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.

Osalan aspira a desarrollar políticas de seguridad y salud laborales centradas en las personas y que garanticen la igualdad en la protección de todas ellas. Para ello, plantea las siguientes prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para la XII Legislatura:

Respecto a las prioridades para avanzar hacia el Buen gobierno, Osalan asume las prioridades comunes establecidas para todos los departamentos y organismos autónomos entre las que destaca las siguientes:

- Incrementar el presupuesto para las políticas de Igualdad de Osalan hasta alcanzar el 1% del presupuesto total. Para ello es imprescindible mejorar la forma de imputar el gasto relativo a incorporar la perspectiva de género, ya que la mayor parte del trabajo que realiza Osalan lo hace con sus recursos internos. A modo

de ejemplo, el grupo de género dedica una parte importante de trabajo a la generación de materiales de Seguridad y Salud laborales con perspectiva de género y a la sensibilización y formación en esta materia y sin embargo este esfuerzo no puede reflejarse en el presupuesto según los criterios actuales.

- Incrementar la formación sobre género y seguridad y salud laborales de su propio personal a través de la incorporación de formación específica de igualdad y a través de la incorporación de perspectiva de género en materias no específicas de igualdad en el Plan de formación interno de Osalan.
- Avanzar en sistematizar procedimientos para incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de Osalan (procedimiento para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de Osalan).
- Incorporar la perspectiva de género en el despliegue y seguimiento de la actual Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (EVSST).

Así mismo, Osalan pretende incorporar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo establecidos en la EVSST. Por lo tanto, prevé:

- Promover la cultura de prevención de riesgos laborales como un rasgo cultural de la sociedad vasca teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - o Analizar la percepción de la población y el tratamiento informativo de los medios sobre la PRL si es un tratamiento o una percepción sesgada y si hay diferencias entre mujeres y hombres en dicha percepción.
 - o Incorporar la perspectiva de género en materiales que se generen para alumnado de FP.
- Avanzar en una gestión preventiva sólida y de calidad que incluya la perspectiva de género como uno de los criterios de calidad. Para ello desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - o Considerar la perspectiva de género como criterio en el modelo de gestión preventiva que se prevé desarrollar y en los instrumentos para la acción preventiva (Evaluación de Riesgos).
 - o Desarrollar material y formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - o Promover la formación con perspectiva de género de las y los delegados de prevención.
- Poner en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales. Tener en cuenta la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laborales. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - o Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar con colectivos que tienen difícil encaje en la PRL (personas autónomas, trabajo en plataformas, trabajo en domicilio): incorporar la perspectiva de género en la formación online para personas trabajadoras autónomas.
 - o Incorporar la perspectiva de género en la formación de profesionales de la Seguridad y Salud laborales (personal técnico y sanitario de los servicios de prevención; máster de seguridad y salud en el trabajo) y en la divulgación de conocimientos en foros profesionales.
 - o Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género (nuevo informe de siniestralidad y enfermedades profesionales de mujeres y hombres con datos actualizados de la ECT).
 - o Desarrollar investigaciones con perspectiva de género.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Por todos los datos señalados en los apartados anteriores y como se ha recogido en el punto relativo a 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 2024, va a priorizar las siguientes actuaciones:

Incorporar o, en su caso, mantener, revisar y evaluar cláusulas de igualdad en las siguientes subvenciones:

- Actuación 1. Subvención a la UPV/EHU para el desarrollo del Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, en el marco de este máster, Osalan impartirá distintas sesiones formativas y, entre ellas, una sobre la incidencia del género en la SST.
- Actuación 2. Subvención para el desarrollo de actividades de la Cátedra sobre Medicina y Enfermería del Trabajo en la UPV/EHU.
- Actuación 3. Subvención para proyectos de investigación en materia de PRL.
- Actuación 4. Subvención para la creación de un módulo de PRL dirigido a personal emprendedor.

Incorporar la perspectiva de género a través de cláusulas de igualdad en los contratos que se realicen en desarrollo de las siguientes actuaciones, así como generando contenidos de igualdad y seguridad y salud laborales directamente desde Osalan:

- Actuación 5. Campañas de comunicación y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales en la CAE.
- Actuación 6. Cultura preventiva en la sociedad y medios.
- Actuación 7. Análisis y búsqueda de un modelo de calidad de PRL para los diferentes modelos de empresa: Pymes, sectores con más difícil encaje en PRL.
- Actuación 8. Proyecto dirigido a la disminución de trastornos músculo-esqueléticos: estudio de situación y propuesta de mejora de medidas preventivas sector servicios – Creación del espacio web ERGO PREBEN.
- Actuación 9. Materiales audiovisuales (píldoras) para promoción de la salud y formación personal sanitario.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 868.000 euros.

Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las siguientes actuaciones (desde el diagnóstico, la ejecución del proyecto por parte de profesionales con conocimientos en género y PRL y el seguimiento y evaluación de los mismos):

- Actuación 10. Elaboración de un módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y de los servicios de prevención
- Actuación 11. Actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados: siniestralidad y enfermedad profesional de población emigrante con perspectiva de género; siniestralidad y enfermedad profesional de mujeres y hombres; jornada y ponencias sobre género y PRL)
- Actuación 12. Estudio y análisis del grado de integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con Servicio de Prevención Propio: propuestas de línea de mejora.
- Actuación 13. Estudio para analizar el efecto de la incorporación del sexo menos representado a una actividad en la aparición de patologías distintas a las asociadas a dicha actividad.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 80.000 euros.

Además, Osalan desarrollará las siguientes actuaciones con su propio personal por lo que no tiene un reflejo presupuestario independiente del gasto de personal:

- Actuación 14. Desarrollo de las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco de la colaboración con Emakunde para promover la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales (módulo de acoso sexual, revisión del apartado de PRL en los planes de igualdad).
- Actuación 15. Proyecto de asesoramiento a empresas sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

04. GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO

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 7 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Cuenta para ello con el 1,1% del presupuesto general de la CAE.

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

Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

| DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO | |
|---|--------------|
| PRESUPUESTO ³⁹ : | 90.323.372 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi | 1.497.135 |
| 1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Pub. y Autogob. | 4.362.524 |
| 1212 - Servicios Generales | 39.318.398 |
| 1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal | 6.545.317 |
| 1214 - Informática y Telecomunicaciones | 2.999.506 |
| 1215 - Innovación y Administración Electrónica | 9.213.599 |
| 1217 - Relaciones Institucionales | 3.528.813 |
| 1218 - Régimen Jurídico | 4.582.095 |
| 1219 - Protección de Datos Adm. Pública de la CAE | 430.985 |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 3.300.000 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública | |
| 1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb. | 6.185.987 |
| 4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística | 8.359.013 |

Todo el presupuesto es pertinente. La relevancia asignada a los programas ha sido la siguiente:

- Estructura y Apoyo, Función Pública, y Selección y Formación del Personal son programas de relevancia al género alta
- Euskaldunización y Normalización Lingüística pasa, respecto de los presupuestos anteriores, de relevancia baja a relevancia media
- Comisión Jurídica, Régimen Jurídico y Protección de Datos se mantienen en relevancia al género baja.

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

³⁹ Ver explicación en página 42.

Gráfico 12. Gobernanza Pública y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



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

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (2022-2024) es el documento marco donde se recogen los programas estratégicos que el departamento va a desarrollar durante esta legislatura. Además, el plan concreta las actuaciones del departamento en base a las directrices del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, especialmente en el apartado de gobernanza.

Este plan nos permite 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 “posicionar a Euskadi entre los seis países europeos con mayor índice de igualdad de género”. La estrategia general del departamento se basa, por lo tanto, en los diferentes programas desarrollados en el plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. En la tabla que sigue se recogen los objetivos estratégicos prioritarios del departamento:

1. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
2. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
3. Fortalecer las unidades administrativas para la igualdad.
4. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
5. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
6. Integrar el principio de igualdad en la normativa. Régimen Jurídico
7. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
8. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

Además, la reciente modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres trae consigo el desarrollo, ampliación, cambio o inclusión de mandatos a los que las instituciones deben dar respuesta. Es por ello, que llevar a la práctica su artículo 17: “Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.” será una de las actuaciones estratégicas a llevar a cabo durante el siguiente año. Esta actuación se desarrollará conjuntamente entre la Viceconsejería de Función Pública, el IVAP y Emakunde. Por otro lado, se continuará con la formación del GTD (Grupo Técnico Departamental); así como de la Comisión Permanente de Igualdad.

De la misma manera, se continuará con la labor de recogida de indicadores desagregados por sexo, con vistas a generar indicadores con los que detectar posibles brechas de género, así como a adaptar los sistemas informáticos para que permitan obtener los datos desagregados por sexo pertinentes, así como explotarlos.

Por otra parte, una de las líneas estratégicas del departamento durante 2024 se relaciona con la aprobación e implantación del II Plan para la Igualdad en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos. Adicionalmente, se pretende desarrollar una política de prevención y promoción de la salud laboral con perspectiva de género.

Además, la igualdad de mujeres y hombres es uno de los ejes de Ardatz 2030 – Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital, plan de cuya elaboración y coordinación es responsable este departamento. El primer ámbito estratégico del plan Ardatz: Gobierno íntegro, igualitario y bilingüe, transversaliza el enfoque de género en las actuaciones del departamento en materia de gobernanza.

En el ámbito de la comunicación y difusión, las acciones presentadas corresponden al eje de actuación de cultura de la organización. Para que la organización haga suya y se integre en todos los ámbitos la perspectiva de género, se debe fomentar una cultura igualitaria que promueva la eliminación de los estereotipos de género y las desigualdades que se detecten en el seno de la administración. Para ello, es necesario que toda la plantilla esté sensibilizada y que esta se realice periódicamente.

Finalmente, el departamento participa en la Estrategia para la Reducción de la Brecha Salarial en Euskadi y Plan Operativo de Acción (2020- 2025) a través de las actuaciones que se definen en el próximo apartado de este informe.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En primer lugar, se exponen las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres más relevantes enmarcadas dentro del plan para la igualdad departamental vigente en el período 2022-2024.

BUEN GOBIERNO

El plan departamental se alinea con los objetivos programáticos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, y establece como medidas prioritarias para la igualdad en el marco de las competencias del departamento las correspondientes al primer ámbito de intervención del VII Plan: Buen Gobierno. Este ámbito de intervención se dirige al ámbito interno de los poderes públicos y se compone de cinco programas en los que podemos encuadrar las actuaciones más significativas previstas para 2024 dentro de los nueve programas presupuestarios del departamento.

Programa I. Compromiso político

- Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad

En 2024 el presupuesto para el impulso de la igualdad en el programa 1213 es de 200.000 euros, el doble que, en 2023, en el programa Función Pública. Una de las medidas claves en el marco de este presupuesto se relaciona con II Plan para la igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos que prevé implementarse en 2024, consolidando las medidas adoptadas en el I Plan, implementando medidas pendientes y proyectando nuevas medidas.

Además, el presupuesto mencionado contiene una partida de 90.000 euros, íntegramente diseñada con perspectiva de género, para el impulso de investigaciones cuantitativas y cualitativas (en 2023 esta partida era de 73.000 euros y en 2022 de 43.000 euros). Asimismo, se cuenta con una partida de 30.000 euros en proceso de diseño con perspectiva de género para desarrollar una cultura y política de prevención de riesgos con enfoque de género que repercute positivamente en la salud laboral del personal al Servicio de la Administración General, sus OOAA y Sociedades Públicas. Por último, se destinarán 30.000 euros a adoptar las medidas necesarias para la formación en materia de igualdad de todo el personal, y se destinarán 50.000 euros a las acciones de la Estrategia para reducir la brecha salarial en la administración que se detallarán más adelante.

Por otra parte, en 2024 se mantiene la misma dotación presupuestaria que en los dos años anteriores en el programa 1211-Estructura y Apoyo para el impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres en el departamento: 15.000 euros.

Programa II. Capacitación para la igualdad

La partida presupuestaria para la formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del departamento se mantiene en 2024 en 7.000 euros, la misma dotación que en los dos años anteriores. Con el objetivo de incentivar la formación en igualdad de las personas que trabajan en el departamento, las horas de formación en materia de igualdad no se contabilizan en el cómputo anual del crédito horario de formación.

Adicionalmente, hay un presupuesto de 80.000 euros para la formación en general del personal del departamento, repartido en los programas 1211 y 1213. En tanto que las acciones de formación previstas en esta partida son susceptibles de incluir la perspectiva de género en su planificación, se ha incluido en el apartado de “en proceso” en las tablas de reflejo presupuestario de los formularios PGEN-24.

De la misma forma, en 2024 se prevé realizar un análisis con perspectiva de género de la política de formación de la Administración General de la CAE con el objetivo de plantear las posibilidades de utilización de modalidades, horarios, contenidos y tipologías formativas; así como conocer con exactitud la compatibilidad de la formación con las diferentes medidas de conciliación, y, en su caso, diseñar medidas correctoras.

Programa III. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios

Esta actuación no cuenta con partidas específicas en el reflejo presupuestario de los diferentes programas porque se desempeña principalmente a través del trabajo del personal del departamento. Sin embargo, supone un avance relevante en la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo del departamento, en tanto que permitirá realizar nuevos diagnósticos e investigaciones, crear indicadores y obtener datos útiles para el diseño, aplicación y seguimiento de políticas y medidas para el avance hacia la igualdad de género.

En este sentido, está previsto que antes de finalizar 2023 se modifique la Ley de Estadística de la CAE y se apruebe el Proyecto de Ley del Plan Vasco de Estadística que ordenará la actividad estadística de la CAE hasta 2026. En tanto que el nuevo Plan concede a la igualdad de mujeres y hombres más relevancia que el plan vigente, en 2024 habrá una adaptación del área de estadística del departamento a la realización de nuevas operaciones, indicadores y análisis de género. Además de generar cambios en los procedimientos internos del departamento, la integración sistemática de la perspectiva de género en estadísticas y estudios sirve a la mejora e incremento de la información que se ofrece de manera directa a la ciudadanía a través del portal del Órgano Estadístico Específico del departamento, que cuenta con un apartado de igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, la medida colleva modificaciones en el desarrollo de los nuevos sistemas informáticos, así como de las actualizaciones o modificaciones de los sistemas de información, que a partir de ahora deberán ser diseñados de manera que puedan ser explotados estadísticamente con datos desagregados por sexo. En este sentido, en 2024 se realizará el seguimiento de la Circular 1/2023 relativa a la adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género que la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (programa 1214) ha emitido en julio de 2023.

- Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones, convenios, becas, premios, procesos selectivos y jurados.

La inclusión sistemática de cláusulas para la igualdad en la contratación pública y subvenciones permite avanzar hacia la implementación de presupuestos sensibles al género. Por citar un ejemplo, una de las partidas presupuestarias corresponde al programa Informática y Telecomunicaciones, con más de un millón de euros para 2024 destinados a prestar y garantizar el servicio y transporte de las señales de telecomunicaciones. La inclusión de cláusulas de igualdad en los encargos realizados dentro de esta

actuación, además de velar por un acceso más equitativo a los recursos, permite promocionar la igualdad de género en un sector tradicionalmente masculinizado.

Por otra parte, además de adaptar los procedimientos de trabajo para incluir en los actos administrativos las cláusulas de igualdad establecidas por el Decreto Legislativo 1/2023 que aprueba el texto refundido de la ley para la igualdad y vidas libres de violencia machista, en 2024 también se avanzará en la inclusión de la perspectiva de género en los premios concedidos por el departamento. Este es el caso de los premios para el fomento y desarrollo de la Inteligencia Artificial que anualmente concede la Dirección de Tecnologías y de la Comunicación dotados con 90.000 euros, y de los Premios Elkarlan, concedidos por la Dirección de Gobierno Abierto (programa 1215), dotados para 2024 con 36.000 Euros.

– Incorporar la perspectiva de género en los planes transversales y sectoriales.

El plan transversal más significativo para el departamento es Ardatz 2030: Plan Estratégico de Gobernanza, Innovación Pública y Gobierno Digital, elaborado y coordinado por este departamento incluyendo la participación de la Unidad Administrativa de Igualdad. La igualdad de mujeres y hombres es uno de sus principios inspiradores, además de un eje de intervención. En relación a los mecanismos de seguimiento y evaluación del plan, en 2024 se realizará la evaluación intermedia del plan. Estas evaluaciones intermedias se realizan al término de cada legislatura hasta la evaluación final del plan en 2030. En concreto, la Dirección de Atención a la Ciudadanía y Servicios Digitales adscrita al programa 1215 de Innovación y Administración Electrónica será la encargada de realizar la evaluación intermedia del plan en 2024.

– Incorporar la igualdad en la comunicación

Además de la adaptación de los procedimientos de trabajo de todo el departamento para cumplir con las disposiciones del Decreto Legislativo 1/2023 en materia de comunicación inclusiva, hay una partida de 170.000 euros para 2024 en el presupuesto de la Dirección de Gabinete adscrita al programa de Estructura y Apoyo a la Gobernanza Pública en proceso de diseñarse con perspectiva de género.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Detección, atención y reparación del daño (programa 7 del VII Plan para la Igualdad de la CAE)

Además de las actuaciones de sensibilización que anualmente se promueven a través de la Unidad para la Igualdad departamental, en este apartado cabe destacar la participación del departamento en la aplicación del protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus OOAA. En este sentido, el departamento participa en todas las fases del protocolo: la primera fase de comunicación y acogida, a cargo de la Asesoría Confidencial; la segunda fase de investigación, a través de la Comisión de Investigación y la tercera fase, de resolución, de la que es responsable la Viceconsejería de Función Pública.

Asimismo, la Unidad de Igualdad del departamento, junto con el Servicio de Prevención son responsables, tras el procedimiento, de controlar la aplicación y efectividad de las medidas correctoras que hayan resultado en virtud de la aplicación del protocolo, así como de la revisión de la situación laboral en la que hayan quedado implicadas las personas tras el procedimiento. No hay una partida específica para este programa en el reflejo presupuestario porque se desarrolla a partir del trabajo del personal del departamento.

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL

En relación a la Estrategia 2030 y el Plan operativo de acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial en Euskadi, en 2024 se seguirán desarrollando las actuaciones que competen al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Dentro de la primera directriz del plan: Aumentar la presencia y la incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, en 2024 se continuará con el estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público.

Por su parte, en el marco de la directriz Profundizar la conciliación corresponsable en la Administración Pública Vasca, le corresponde al departamento evaluar el impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración, al objeto de abordar su adecuación. Por último, en relación a la directriz Incorporar una dinámica

de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi, el departamento continuará desarrollando el diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco, así como en sus principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE.

De la misma forma, se comparte con el IVAP la responsabilidad sobre la formación en materia de brecha salarial dirigida al personal que se realice en 2024. El presupuesto para desarrollar la Estrategia y Plan de Acción para reducir la brecha salarial aumenta significativamente en 2024 con una partida de un importe de 50.000 euros (en 2023 era de 18.000 euros) en proceso de diseñarse con perspectiva de género en el programa 1213 de Función Pública.

IVAP

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.

El Plan Estratégico 2021-2024 del IVAP incluye entre sus objetivos iniciativas para la mejora de la igualdad. En el año 2021, se crea el puesto de Técnico/a de Igualdad del IVAP y, con ello, se incorpora el servicio de Igualdad en la estructura. De esta manera, se da un paso importante en el compromiso mencionado, asentando una de las condiciones básicas para la consecución del objetivo.

Entre las funciones del servicio de igualdad se encuentran: la propuesta de planes y programas para la igualdad en el IVAP, el seguimiento de estos, la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación del Organismo, el asesoramiento al personal del Organismo, el diagnóstico y propuesta de formación del personal, y la participación en la coordinación técnica de las políticas de igualdad.

En el año 2022 el Servicio de Igualdad se ha ido estabilizando en la estructura del IVAP. Se ha reforzado el trabajo transversal y la coordinación. Así, identificando necesidades y retos, se han puesto las bases para la generación de recursos para dar respuesta a los mismos. Además, se ha reforzado el Plan de Igualdad del IVAP desarrollando las condiciones de diagnóstico y recogida de datos, entre otros.

Respecto a las novedades establecidas por la actual Ley para la Igualdad de la CAV, Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, se ha abordado su incorporación en la actividad del Organismo. En concreto, en materia de formación, se ha analizado la formación en igualdad y se ha establecido la colaboración con Emakunde para garantizar los nuevos mandatos del artículo 18. Además, entre otros, estamos trabajando en el análisis de los contratos para adaptarlos a los nuevos preceptos que establece la nueva Ley.

El Servicio de Igualdad del IVAP desarrolla una labor activa en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como en la Comisión Permanente de Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos. Entre otras cosas, en el primero está participando en el diseño del VIII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Y, en el segundo, se ha trabajado en la elaboración del II Plan de Igualdad.

Asimismo, participa en el Grupo Técnico de Igualdad del Departamento de Gobernanza y Autogobierno.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Siguiendo el esquema mencionado en el punto anterior, las acciones estratégicas planificadas por el IVAP para el año 2024 son las siguientes:

- Realizar un diagnóstico para el Plan de Igualdad del IVAP.
- Elaborar el Plan anual de Igualdad del IVAP en colaboración con todas las áreas (GP.8.1.4.)
- Realizar la formación básica del personal del IVAP en materia de igualdad (GP. 4.1.1.)
- Formación específica en cláusulas contractuales. / Inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Plan estratégico de formación en igualdad con Emakunde – fase diagnóstico.
- Incrementar el porcentaje de actividades formativas no específicamente dirigidas a la igualdad pero que incorporen la perspectiva de género.
- Sistematizar la recogida de información sobre la formación realizada para facilitar el seguimiento periódico de su impacto en mujeres y hombres, tales como modalidad formativa, contenidos de mayor interés, compatibilidad con las necesidades de cuidado, lenguaje, etc. Estos datos o informaciones deberán facilitar la actualización del diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración. LA Administración General y Organismos Autónomos en colaboración con la Dirección de Relaciones Laborales (AO 8.1.49).
- Homogeneizar la recogida de información sobre la formación realizada por el resto de departamentos y organismos autónomos para conocer mejor el impacto de la información en mujeres y hombres ((AO 8.1.49).
- Integrar de forma prioritaria la perspectiva de género en las siguientes formaciones: Liderazgo (curso Mujeres y liderazgo en la Administración Pública) y las formaciones que ese diseñen e imparten específicamente vinculadas al desarrollo profesional de las personas. La inclusión de la perspectiva de género supone la inclusión de cláusulas de ejecución específicas en los contenidos formativos y la exigencia de formación en igualdad a las personas formadoras (AO 8.1.51.)
- Establecer una dinámica de coordinación que permita conocer la formación básica en materia de igualdad que ese realiza en cada departamento, con el fin de disponer de información real sobre el despliegue de la sensibilización o formación básica y así unificar y coordinar criterios para su sistematización (AO 9.1.57)
- Desarrollar acciones dirigidas a promover la participación de mujeres y hombres en las acciones relacionadas con las masculinidades y la corresponsabilidad (por ejemplo, puntuando más a estas formaciones, realizando campañas internas específicas, etc.) (AO 9.1.60.)
- Automatización y sistematización de la recogida de datos (GP. 6.3.1.)
- Realizar una planificación específica sobre el tema para garantizar un uso no sexista del lenguaje.
- Actualizar el libro de estilo del IVAP con perspectiva de género y uso inclusivo del lenguaje.
- Actualizar el protocolo de acogida y realizar el seguimiento de su cumplimiento (encuesta de personas) dentro de la acción, actualizar el protocolo de acogida desde la perspectiva de género e incorporar el protocolo de acoso por razón de sexo. (PZ-03-9)
- Reflexionar sobre los recursos necesarios para garantizar el abordaje de los temas desde la perspectiva de género en las publicaciones y trabajos de investigación.
- Elaborar los nuevos principios y modificaciones recogidos en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y para una vida libre de violencia machista contra las mujeres, que afectan al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. (GP & .12.).

- Establecer los derechos o medidas que deben tener las mujeres en situación de embarazo, parto y puerperio en los procesos de selección, acceso y suministro, como consecuencia del análisis de las experiencias desarrolladas en otras administraciones públicas (DO 4.1.28).
- Establecer los derechos o medidas que deben tener las personas que se encuentran en situaciones excepcionales en los procesos de selección, acceso y provisión (por ejemplo, aquellos que pueden ser motivados por mujeres víctimas de violencia de género, acompañamiento al parto, etc.), como consecuencia del análisis de experiencias desarrolladas en otras administraciones públicas (AO 4.1.29).
- Asignar presupuesto propio al área de igualdad para el año 2024.
- Garantizar la perspectiva de género en el plan de euskera.
- Garantizar la perspectiva de género en todos los proyectos del proyecto EIKA.
- Compaginar acciones en materia de igualdad en el plan de gestión del IVAP (GP 8.1.3.).
- Diseñar, implantar y evaluar procesos específicos de desarrollo del liderazgo para las mujeres de la plantilla (en colaboración con la Dirección de Relaciones Laborales y Función Pública. (AO6.1.38.).
- Planificar acciones formativas de liderazgo desde la igualdad o la dirección, especialmente para el personal técnico secundario que en el futuro pueda ocupar puestos de mayor responsabilidad, con un doble objetivo: que las personas que ocupan puestos de jefatura tengan integrada la perspectiva de género y que las mujeres accedan a ellos (proporcionalmente a los hombres) (AO 8.1.52.).
- Que todo el personal del IVAP conozca el protocolo de procedimiento ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General y sus Organismos Autónomos.
- Participar en asesorías confidenciales.

05. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

El *DECRETO 18/2020⁴⁰ 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 5,8% del presupuesto general de la CAE.

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

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

| DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE | |
|---|---------------|
| PRESUPUESTO ⁴¹ : | 962.363.135 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 15.026.923 |
| 4421. Protección del Medio Ambiente | 32.758.083 |
| 5151 - Puertos | 30.872.732 |
| 5411. Investigación y Desarrollo Agroepesquero | 19.585.662 |
| 5413. Tecnología | 198.955.540 |
| 5414. Fondo de Innovación | 20.604.577 |
| 5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador | 7.064.672 |
| 7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral | 109.223.895 |
| 7112. Pesca | 28.324.927 |
| 7113. Promoción y Calidad Alimentaria | 36.559.292 |
| 7211. Estructura y Apoyo al Desarrollo Econ., Sosten. y MA | 7.790.662 |
| 7212. Desarrollo Industrial | 85.981.338 |
| 7213. Seguridad Industrial | 9.400.777 |
| 7214. Innovación y Estrategia de Competitividad | 2.163.196 |
| 7311. Política y Desarrollo Energético y Minero | 14.946.442 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO | |
| 5413. Tecnología | 2.228.000 |
| Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo: | |
| SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial | 274.640.058 |
| URA - Agencia Vasca del Agua | 66.236.359 |

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

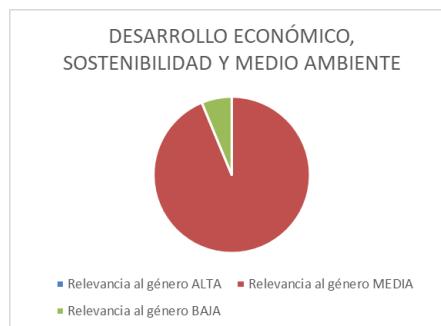
⁴¹ Ver explicación en página 42.

SPRI gestiona el 17% del presupuesto del departamento y URA el 8%. Ambos entes están trabajando sus correspondientes planes de igualdad. En el caso de URA, es un plan interno ya que considera que su actividad no es pertinente al género.

Los programas de Seguridad Industrial y Política y Desarrollo Energético Minero se han considerado no pertinentes al género (4% del presupuesto excluido SPRI y URA). Por otro lado, no se ha otorgado relevancia alta a ninguno de los demás programas presupuestarios.

Los programas de relevancia baja son el de Puertos y el de Transformación Digital y Emprendimiento Innovador.

Gráfico 13. Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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

La estrategia general del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente enmarca en la planificación en materia de igualdad del gobierno y en las prioridades de legislatura que el Plan Departamental de Igualdad para la XII Legislatura establece en su borrador y refleja la voluntad y el compromiso de las personas con responsabilidades políticas con el cumplimiento de las responsabilidades que el decreto de estructura del Dpto. establece a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Las estrategias que el Departamento adoptará en 2024 para trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son las siguientes:

- Compromiso político, compartido por todas las direcciones del Dpto.
- Capacitación para la igualdad.
- Integración del principio de igualdad en los procedimientos: normativa, presupuestos, contratos, subvenciones...
- Y por parte de las diferentes direcciones promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

Y en lo sectorial:

- Incorporar los principios generales de la Ley de igualdad y especialmente la perspectiva de género, la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad y la participación de los grupos de mujeres y los agentes sociales, como principios transversales en las políticas públicas lideradas por el Departamento.
- Incorporar la visión de género a la hora de abordar los retos de las transiciones energético-ecológica y tecnológica-digital para lograr una transición justa a la Industria 4.0., coherente con la transición demográfica y social.

- Incorporar la visión de género como principio en el desarrollo del nuevo marco jurídico de desarrollo rural de la Política Agraria Común (PAC) para Euskadi.
- Fomentar el acceso al empleo de las mujeres especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia RIS3 Euskadi. Tanto en los sectores de la industria y de la tecnología como en el empleo verde y el ámbito de economía circular.
- Fomentar el empleo de las mujeres en las zonas rurales y litorales y promover su acceso a las titularidades de las explotaciones agrarias.
- Contribuir mediante la Gestión Avanzada a una nueva cultura organizativa y empresarial más inclusiva y alineada con la igualdad como factor de innovación y competitividad.
- Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en los proyectos de investigación e innovación del ámbito industrial, de desarrollo tecnológico, y tejido empresarial relacionados con el ámbito energético y la economía circular, y con la estrategia RIS3 Euskadi.
- Visibilizar y apoyar el emprendimiento innovador liderado por mujeres reconociendo públicamente la figura de las mujeres emprendedoras y su contribución a la sociedad.
- Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación especialmente en los ámbitos de actuación de las viceconsejerías y en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones del ámbito agrícola y del medio rural y litoral.
- Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
- Contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad

- Profundizar el compromiso político con la igualdad.
 - Facilitar la labor de coordinación en igualdad del Director de Servicios dando a conocer al resto de responsables de dirección el cuadro seguimiento que se utilizará
 - Elaborar un documento de presentación de las políticas de igualdad y de sus responsabilidades en la materia para los y las directoras al inicio de la XIII Legislatura
 - Elaboración del Plan de Igualdad para la XIII Legislatura
 - Fortalecer la Unidad de Igualdad y los grupos de trabajo en igualdad del Dpto.
 - Revisar la relación de tareas de la UAI a la luz de las obligaciones del DL 1/2023
 - Continuar con los trabajos previstos para establecer la serie documental de la Unidad de Igualdad.
 - Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.
 - Reforzar la Unidad Administrativa de Igualdad con una técnica de igualdad.
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - Difundir el calendario de los procesos de trabajo comunes al Dpto. y en los documentos que la Dirección de Servicios solicitará en cada momento a los y las directoras.
 - Incorporar las modificaciones de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencias Machistas contra las Mujeres en los procesos y procedimientos de trabajo
- Formación en igualdad.
 - Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
 - Formar a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio utilizando los contenidos del Portal de Igualdad para establecer formaciones básicas en igualdad.

- Acción positiva para las personas en acumulación de tareas y sustituciones menores a un año: Aprobar un curso de igualdad a las personas contratadas mediante la acumulación de tareas o con contratos inferiores un año si tuviera relación con sus tareas.
- Mejorar el conocimiento de la normativa en igualdad y su aplicación en los procesos y procedimientos de trabajo.
- Mantener y actualizar el Portal de Igualdad sito en la intranet del Dpto.
- Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
- Priorizar en la cobertura de puestos, sobre todo en los de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, el conocimiento en igualdad.
 - 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.
- Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de I+D+i
 - Formación a Empresas, Agentes de la RVCTI y Evaluadores para la configuración y evaluación de proyectos de I+D sobre cómo incorporar y evaluar la perspectiva de género en las memorias de proyecto con los contenidos creados en 2023
- Mejorar los indicadores en las actuaciones del Plan Estratégico para la PAC (PEPAC): ampliando la desagregación de datos por sexo a las personas jurídicas, en las que se incluyen a las explotaciones agrícolas, y añadiendo la variable naturaleza jurídica.
- Continuar aplicando las acciones positivas del Estatuto de las Mujeres Agricultoras:
 - En la capacitación orientada a la revisión del modelo de negocio de la actividad agraria desde una visión más empresarial y asesoramiento activo a las explotaciones para la toma de decisiones empresariales.
- Mantener las Ayudas EMA para el reconocimiento del trabajo de las agricultoras y el fomento de su asociacionismo.
- 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.
- Se mantiene la acción positiva en las becas Itsasoratu destinada a personas armadoras que embarquen mujeres para realizar prácticas.

CONSORCIO TECNOLÓGICO - BRTA

El Consorcio Tecnológico – BRTA (Basque Research and Technology Alliance) se ha creado a través de un convenio de colaboración entre 16 centros tecnológicos y centros de investigación cooperativa pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y el Grupo SPRI. Su objetivo es atender a los retos industriales de Euskadi y competir con las grandes corporaciones líderes internacionales en investigación y desarrollo de tecnología.

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

BRTA se alinea con el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030).

El PCTI 2030 asume una triple transición tecnológico-digital, energético-climática y social y sanitaria, que, afrontada adecuadamente, debe conducir hacia una Euskadi más digital, más verde e inclusiva entre cuyos pilares se encuentra la igualdad de género, los nuevos modelos de cuidados y la cohesión social y territorio.

Impulsar la igualdad de género en el ámbito de la ciencia, tecnología e innovación para reducir la brecha existente y promover la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, y, así, contribuir al desarrollo sostenible y al crecimiento económico inclusivo en Euskadi.

Asimismo, será especialmente relevante tener en cuenta la perspectiva de género en la investigación y el diseño de soluciones innovadoras en las áreas vinculadas a los desafíos globales, como el cambio climático o la salud, ya que constituye un factor que puede determinar la calidad de los resultados.

OBJETIVO OPERATIVO 4 del Promover el talento investigador, especialmente entre las mujeres.

Las políticas del PCTI 2030 se recogen en el marco temporal de Berpiztu, el “Programa para la Reactivación Económica y el Empleo de Euskadi (2020-2024)”.

Berpiztu es la respuesta global y compartida entre las instituciones vascas para superar la crisis económica y de empleo generada por la pandemia sanitaria de la COVID-19,

El PCTI 2030 también se alinea con los ODS, entre ellos el ODS5. Igualdad de género Euskadi asume el compromiso de alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y lo incorpora a la Agenda Euskadi Basque Country 2030.

En todas las políticas y líneas de actuación anteriores, así como en todos sus programas y medidas, se incorpora la perspectiva de género, de forma que se tengan en cuenta las diferentes situaciones de partida y necesidades de las mujeres y los hombres.

BRTA, asume las líneas estratégicas que configuran su Plan de Igualdad: Compromiso político, formación, incorporar la perspectiva de género en los procedimientos y actividades de trabajo, Compartir políticas mínimas de igualdad y aprovechar sinergias con organismos y agentes internacionales y Garantizar la participación mínima de las mujeres en la dirección del BRTA.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación se detallan las acciones que se ha previsto llevar a cabo durante el ejercicio 2024 (indicando el responsable de cada una de ellas), de las cuales destacan especialmente los puntos 3.5 y 4.2:

| OBJ. | ACTUACIÓN |
|------|---|
| 1.2. | 1.2.2. Garantizar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad 1.2.3. Realizar el seguimiento del plan de igualdad, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo indicadores de impacto de las acciones clave. Una vez al año, a finales de año, recogiendo datos para la memoria. |
| 1.3. | 1.3.2. Una vez al año, realizar el seguimiento del plan en la comisión de igualdad. |
| 3.2. | 3.2.1. Analizar los datos recogidos desagregados por sexo desde la perspectiva de género y, en su caso, determinar las medidas correctoras. Una vez al año, para el plan de gestión 3.2.2. Presentar en la Asamblea General de fin de año de BRTA los datos desagregados por sexo de las iniciativas realizadas (por ejemplo, datos de asistencia, etc.) |
| 3.5. | 3.5.1. Perspectiva de género en investigación: Organizar una charla/sesión para sensibilizar sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en la investigación de cara a los miembros de la red 3.5.2. Perspectiva de género en investigación: Pensar y elaborar vías para dar visibilidad a las investigaciones con perspectiva de género |

| | |
|------|---|
| | 3.5.3. Perspectiva de género en gestión: Formación organizada sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión, dirigida a gestores de entidades que participan en la red y miembros del BRTA |
| 4.2. | 4.2.3. Compartir anualmente con el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente el alcance del Plan de cada institución y buscar posibles puntos de encuentro. |
| | 4.2.4. Analizar posibilidades de colaboración en materia de igualdad con otras entidades vinculadas al mismo Departamento; SPRI, IHOBE, EVE, URA, etc. |
| 4.3. | 4.3.1. Analizar el cumplimiento de los requisitos para ser entidad colaboradora de Emakunde y, en su caso, poner en marcha el procedimiento para la obtención del certificado |
| 4.4 | 4.4.1. Analizar el cumplimiento de los requisitos para ser entidad colaboradora de Emakunde y, en su caso, poner en marcha el procedimiento para la obtención del certificado |
| 5.2. | 5.2.2. Registro y seguimiento de las/los invitadas/dos a las charlas, jornadas e iniciativas organizadas, aplicando medidas correctoras si fuera necesario. |

GRUPO SPRI – AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

La misión para la ha sido creado el Grupo SPRI consiste en apoyar, impulsar y contribuir a la mejora competitiva de las empresas vascas, colaborando con ello a la generación de riqueza en Euskadi y a la mejora del bienestar de su ciudadanía mediante un desarrollo humano sostenible, en el ámbito de la Política de Promoción Económica del Gobierno Vasco. Sus áreas estratégicas son la industria 4.0, la ciberseguridad, la internacionalización, la atracción de inversiones, el emprendimiento, la transformación digital, la I+D, y la innovación.

El II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2020-2023 para SPRI, como ya se ha comentado, se estructura en ejes transversales y ejes de intervención, siguiendo la estructura propuesta por el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE-XII Legislatura. El despliegue en programas es también consecuente con el marco propuesto para la administración pública vasca en dicho VII Plan, construyéndose la planificación de SPRI del mismo modo:

Se destaca que cada acción del II Plan de SPRI incorpora información relativa al eje y programa del VII Plan para la CAE con el que se relaciona.

Entre los objetivos de SPRI se encuentra el hecho de acompañar su estrategia con el marco público vasco y, a su vez, colaborar con las políticas de igualdad pudiendo ser un referente tractor para la sociedad y el ámbito empresarial. Para ello atenderá a las orientaciones que puedan darse de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer o de otras entidades o grupos de interés del entorno cercano. En este sentido, se toma parte en las actuaciones propuestas desde el Departamento y su Unidad Administrativa -GTD Grupo Técnico Departamental de Entidades adscritas al Departamento, Grupo de Presupuestos de Género, etc.

El futuro III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2024-2027 para SPRI será elaborado atendiendo al VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE-XII Legislatura, así como al V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2022-2024 del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. La estructura de todos estos marcos estratégicos se encuentra alineada y se espera que así siga siendo en los próximos meses.

En el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2024 del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente se establecen prioridades sectoriales en materia de igualdad para esta XII Legislatura que SPRI asume como propias y tendrá en cuenta en la próxima elaboración de su III Plan 2024-2027.

- Incorporar los principios generales de igualdad de la Ley de igualdad y especialmente la perspectiva de género, la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad y la participación de los grupos de mujeres y los agentes sociales, como principios transversales en las políticas públicas en las materias competencia del Departamento y relacionadas SPRI (en materia de I+D+I, competitividad empresarial

transformación digital, y de emprendimiento empresarial, desarrollo industrial, internacionalización, competitividad empresarial,...).

- Incorporar la perspectiva de género a la hora de abordar los retos de la transición a una Industria 4.0 justa.
- Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en los proyectos de investigación e innovación relacionados con el ámbito industrial.
- Contribuir a avanzar, a través de la Gestión Avanzada, hacia una nueva cultura organizativa y empresarial más inclusiva y alineada con la igualdad como factor de innovación y competitividad de las empresas.
- Visibilizar y apoyar el emprendimiento innovador liderado por mujeres reconociendo públicamente la figura de las mujeres emprendedoras y su contribución a la sociedad.
- Fomentar el acceso de las mujeres al empleo industrial y en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología y, especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia de desarrollo industrial e internacionalización.
- Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones de los ámbitos de actuación del Departamento relacionados con la audiencia de SPRI (ámbito tecnológico, digital, de la innovación, desarrollo industrial, internacionalización, competitividad empresarial, ...).
- Contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Como ya se ha señalado, se encuentra vigente el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023 para SPRI. Así, actualmente convive la implantación de acciones planificadas para 2023 y el inicio del diagnóstico que dará origen al III Plan para la Igualdad 2024-2027 y que está previsto que esté finalizado para finales de 2023.

No se cuenta en la actualidad con actuaciones diseñadas y presupuesto específico para 2024 ya que se encuentra en la fase de diagnóstico previa a la elaboración de III Plan y definición de las acciones a desarrollar hasta 2027, periodo de vigencia del mismo.

Se muestra a continuación la información aportada por el seguimiento al II Plan realizado con fecha de 30 de junio de 2023, con respecto a las acciones planificadas para 2023.

- Eje transversal: Buen Gobierno. / Programa I Compromiso político
 - Objetivo 1. Seguir consolidando la apuesta política y técnica de SPRI hacia las políticas de igualdad.

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------|---------|-----------|
| 1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto específico que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de SPRI y CR con las políticas de igualdad. | BG 2.1 | 42.000€ | REALIZADO |
| 1.3. Realizar una auditoría salarial, siguiendo las pautas metodológicas que se hagan públicas en el marco de implementación del Real Decreto-ley 6/2019 | 4.1.8 | 5.000€ | EN MARCHA |
| 1.7 Actualizar el equipo de igualdad para implicar a más personas. | BG 3.3 | 0€ | REALIZADO |

- Eje transversal: Buen Gobierno / Programa III Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
 - Objetivo 3. Consolidar la integración de la perspectiva de género en estadísticas y estudios organizacionales

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------|-------|-----------|
| 3.3. Consolidar la desagregación por sexo en la explotación e interpretación de los estudios y encuestas realizados internamente o contratados externamente por los departamentos de SPRI y CR, valorando la introducción paulatina de la dimensión de género no binario en los sistemas de recogida de datos. | BG 6.2 | 0€ | EN MARCHA |

- Objetivo 4. Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa.

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------|-------|-----------|
| 4.1. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos de SPRI y CR para identificar las mejoras necesarias y establecer las acciones formativas correspondientes. | BG 8.2 | 0€ | EN MARCHA |
| 4.2. Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs, redes sociales, etc.) utilizados por los Departamentos de SPRI y CR que hagan visibles los avances realizados en la implementación de la política de igualdad organizacional. | BG 8.3 | 0€ | EN MARCHA |
| 4.3. Facilitar la accesibilidad de los y las trabajadoras de SPRI y CR al II Plan para la igualdad y otros documentos internos relevantes, mediante la intranet, así como la inclusión en los manuales de acogida diseñados para nuevos trabajadores y trabajadoras. | BG 8.4 | 0€ | EN MARCHA |

- Eje transversal: Buen Gobierno / Programa IV Coordinación y colaboración
 - Objetivo 6. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad a nivel interno y con las instituciones vascas.

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|---|----------|-------|-----------|
| 6.1. Garantizar la participación de representantes del Equipo de Igualdad en el GTD del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco. | BG 13.1 | 0€ | REALIZADO |

- Eje transversal: Buen Gobierno / Programa V Participación e incidencia
 - Objetivo 7. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|---|----------|-------|-----------|
| 7.2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Comités de Dirección de SPRI y CR. <i>SPRI: el CODI actual, vigente entre 2020 y 2024, incorpora 1 mujer (en el anterior no había ninguna). CR tiene 1 mujer como directora.</i> | BG 14.1 | | REALIZADO |

- Eje de intervención 1: Empoderamiento de las mujeres / Programa VI Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------|---------|-----------|
| 8.3. Establecer medidas de difusión y reconocimiento a la labor realizada por mujeres y hombres de la plantilla, prestando especial atención la información relativa a posibles participaciones en redes o proyectos vinculados a las políticas de igualdad. | 2.3.2 | | EN MARCHA |
| 8.4. Promover o apoyar económicamente iniciativas de las empresas o asociaciones empresariales que buscan fomentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, vía convenios, reconocimientos, ayudas, etc. (<i>relacionado con las acciones 10.2 y 11.2</i>) | 2.3.4 | 36.000€ | EN MARCHA |

- Eje de intervención 2: Transformar las economías y la organización social / Programa VII Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica
 - Objetivo 9. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------|--------|-----------|
| 9.1. Colaborar en la difusión de campaña del 8 de marzo de Emakunde | 3.1.1 | 0€ | REALIZADO |
| 9.2. Diseñar una acción de celebración del 8 de marzo en colaboración con los diferentes departamentos de cada entidad (reparto de cuadernos –microteatro) | 3.1.1 | 2.000€ | REALIZADO |
| 9.3. Reforzar la difusión de noticias, eventos e información relevante relativa a promover las políticas de igualdad en el mundo empresarial en la intranet, web y redes sociales. | 3.1.1 | 0€ | EN MARCHA |

- Objetivo 10. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|---|----------|---------|-----------|
| 10.2. Colaborar económicamente y/o técnicamente con las empresas o asociaciones empresariales interesadas en la elaboración de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad, prestando especial atención a aquellos que incorporan un enfoque interseccional. (<i>relacionado con las acciones 8.4 y 11.2</i>) | 3.3.4 | 36.000€ | EN MARCHA |

- Eje de intervención 2: Transformar las economías y la organización social / Programa VIII Autonomía económica de las mujeres
 - Objetivo 11. Crear más y mejores empleos

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|---|----------|-------|-----------|
| 11.2. Promover proyectos empresariales promovidos por mujeres. (<i>relacionado con las acciones 8.4 y 10.2</i>) | 4.1.3. | | EN MARCHA |

- Eje de intervención 2: Transformar las economías y la organización social / Programa IX La economía feminista de los cuidados

- o Objetivo 12. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

| ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|----------------|-------|-----------|
| 12.2. Recoger información actualizada sobre las responsabilidades de cuidado hacia descendientes y ascendientes de la plantilla para realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación disponibles. | 5.1.3 5.3.3 | 0€ | EN MARCHA |

- Acciones de formación o capacitación de todos los ejes y programas:

| OBJETIVOS | ACCIONES | VII P.GV | PPTO. | SITUACIÓN |
|--|--|----------|-------|--|
| 2. Consolidar la formación específica para la igualdad y aumentar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad. | 2.4. Realizar un seguimiento anual desagregado por sexo de la asistencia a cursos de formación del personal, para detectar posibles desequilibrios y definir medidas correctivas, si necesario. | BG 5.2 | 0€ | EN MARCHA |
| 8. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección. | 8.2. Incluir la perspectiva de género en los cursos de liderazgo y dirección que se ofrezcan desde diferentes departamentos, tanto a nivel interno, como en los programas dirigidos a empresas vascas. | 2.3.2 | | A nivel externo REALIZADO. A nivel interno: EN MARCHA |
| 9. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de | 9.4. Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa relacionada con la temática de las nuevas masculinidades. | 3.1.2 | | EN MARCHA |
| 10. Alinear la cultura organizativa ... | 10.1. Realizar un taller de análisis de género de la cultura organizacional, como medio de sensibilización y revisión de las creencias limitadoras y potenciadoras en materia de igualdad en ambas empresas. 10.3. Realizar presentaciones de proyectos o estudios empresariales con perspectiva de género en el marco del plan formativo anual, con el objetivo de difundir el trabajo realizado y fomentar el aprendizaje colectivo. (<i>Formación interna</i>) | 3.3.4 | 0€ | EN MARCHA |
| 12. Apoyar una nueva organización social de los cuidados, | 12.3. Realizar sesiones formativas sobre el impacto de los cuidados en el modelo económico actual, para analizar cómo contribuir a un modelo empresarial que tenga en cuenta la sostenibilidad de la vida. | 5.1.4. | | EN MARCHA |

URA – AGENCIA VASCA DEL AGUA

La Agencia Vasca del Agua es la autoridad competente en materia del agua en Euskadi Los ejes de su trabajo son:

- la gestión del riesgo de inundación y las sequías,
- la protección integral de los ecosistemas acuáticos mediante su conservación y mejora,
- la obtención del abastecimiento universal en cantidad y calidad suficiente, compatible con la preservación de los valores ambientales del agua, asegurando un aprovechamiento sostenible del agua y la correcta devolución al medio del que se detrae.

El I Plan de Igualdad de la Agencia (2015-2018) se desarrolló con la asistencia técnica de ERABERRIA, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

En 2018 se obtuvo el reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Gobierno Vasco. Asimismo, la Agencia Vasca del Agua ha participado en la red de entidades públicas para la Igualdad, muestra del alto compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres, y actualmente forma parte de la red BAI SAREA.

En 2019 entra en vigor el II Plan de Igualdad de la Agencia (2019-2022), en esta ocasión de forma autónoma y sin la colaboración de asistencia técnica.

En 2022 se pone en marcha la evaluación global del II Plan de Igualdad y a principios de 2023, ya con los datos del ejercicio 2022, se realiza tanto la auditoría retributiva, con la colaboración de EDE Fundazioa, así como el diagnóstico sobre la igualdad para la elaboración del presente III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia Vasca del Agua, con la colaboración de Oreka Sarea.

Con la aprobación del III Plan de Igualdad se renueva el compromiso de la Dirección General de la Agencia para avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El III Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar la mencionada auditoría retributiva, así como el diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El III Plan para la Igualdad de URA recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en los siguientes ejes de intervención, directamente relacionados con los ámbitos trabajados en el diagnóstico:

- Buen gobierno: al objeto de integrar la igualdad en los procedimientos de gestión, trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad e integrar la igualdad en los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y formación.
- Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos: con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad de empleo de las mujeres e impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad
- Empoderamiento de las mujeres: con el fin de incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección
- Entorno laboral saludable y libre de violencia: para garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable

Para abordar los ejes de actuación definidos se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del III Plan:

| Línea 1: BUEN GOBIERNO | |
|--|--|
| Objetivo 1. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión | |
| 1.1 | Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación del III Plan para la Igualdad. |
| 1.2 | Garantizar la incorporación y explotación de la variable sexo en estadísticas y estudios. |
| 1.3 | Mejorar el seguimiento de las cláusulas para la igualdad en contratos, encargos y convenios. |
| 1.4 | Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad. |
| 1.5 | Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad. |
| 1.6 | Sistematizar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes |
| 1.7 | Elaborar un registro retributivo anual desagregado según sexo |
| Objetivo 2. Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad | |
| 2.1 | Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad |
| Objetivo 3. Integrar la igualdad en los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y formación. | |
| 3.1 | Disponer de información estadística desagregada según sexo y su posterior análisis de género, de los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación |
| 3.2 | Elaborar listas de control con criterios de igualdad para los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación. |
| 3.3 | Diseñar y aplicar acciones positivas para la incorporación de mujeres en puestos de colectivos masculinizados |
| 3.4 | Aplicar los nuevos requisitos para procesos de acceso, provisión y promoción que establece la Ley 3/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencia |
| Línea 2: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS | |
| Objetivo 4. Contribuir a la mejora de la calidad de empleo de las mujeres | |
| 4.1 | Elaborar e implantar un plan de conciliación corresponsable en la entidad |
| 4.2 | Realizar acciones positivas para fomentar la corresponsabilidad de los hombres con lo doméstico y los cuidados |
| 4.3 | Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA: Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA. |
| Objetivo 5. Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad | |
| 5.1 | Facilitar la sensibilización y formación en igualdad de la plantilla de la Agencia. |
| 5.2 | Realizar formación en igualdad de mujeres y hombres en la retribución y en la gestión de personas para los equipos implicados. |
| Línea 3: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES | |
| Objetivo 6. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección. | |
| 6.1 | Disponer de información específica sobre los factores que puedes dificultar el acceso de las mujeres a puestos de decisión. |
| 6.2 | Impulsar la reflexión sobre modelos de liderazgo y género. |
| Línea 4: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | |
| Objetivo 7. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable | |
| 7.1 | Incorporar la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales |
| 7.2 | Actualizar el protocolo existente de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. |
| 7.3 | Garantizar la difusión necesaria del protocolo de prevención y actuar ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. |

Se toma como referencia para la definición del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia los objetivos establecidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco:

- El Programa I (Compromiso Político) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad. (MEDIDA 2.1.)
 - BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad. (MEDIDA 2.2.)
- El Programa II (Capacitación para la igualdad) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, las mismas medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Capacitación para la igualdad”:
 - BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político. (MEDIDA 3.1.)
- El Programa III (Enfoque de género en los procedimientos de trabajo) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Enfoque de género en los procedimientos de trabajo” y en el eje “Comunicación”:
 - BG. 6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. (MEDIDA 1.2.)
 - BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público. (MEDIDA 1.3.)
 - BG.9. Incorporar la igualdad en la comunicación (MEDIDA 5.2.)
 - BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (MEDIDA 1.4.)
- El Programa IV (Coordinación y Colaboración) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad (MEDIDA 2.4.)
- El Programa V (Participación e incidencia) del VII Plan de Gobierno Vasco define los siguientes objetivos, en concordancia con las medidas establecidas en el eje del II Plan de la Agencia “Cultura empresarial comprometida con la igualdad”:
 - BG.15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta (MEDIDAS 5.1. y 5.4.)

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

El 2023 ha sido un año de transición en el ámbito de igualdad para la Agencia Vasca del Agua, dado que estamos en proceso de elaboración del III Plan de Igualdad, incorporando las medidas y acciones establecidas en la nueva normativa de referencia: comisión negociadora, auditoría retributiva, etc. En este punto se ha elaborado el diagnóstico, la auditoria retributiva, todo ello negociado con la representación de personal.

Relacionado con la entrada en vigor del III Plan en 2023 se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Con el objetivo de abordar la brecha salarial, como se ha expuesto, se ha realizado la auditoria retributiva con perspectiva de género según lo establecido por la normativa correspondiente (RD 902/2020), coincidiendo con la elaboración del diagnóstico para el III Plan de Igualdad y con el diseño del propio plan (2023-2026). Se ha incurrido en un coste de 3.899,83 euros IVA incluido para la realización de esta auditoría, imputable a 2023.
- Una vez diseñado y negociado el III plan con la representación de personal, se organizarán sesiones informativas para su comunicación a la totalidad de la plantilla. (eje 5: cultura de la transparencia). Se cuenta

con una consultora externa que colabora con la Agencia en la dinamización en el ámbito de la igualdad y en el diseño del Plan. Se estima un presupuesto por este concepto de 3.500,00 euros más IVA para 2024.

No obstante, además del III Plan, se han desarrollado otras acciones concretas cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, como son:

- Continuar con el teletrabajo de un máximo de 2-3 días por semana, al menos hasta el 28 de febrero de 2024, momento en el que finaliza la presente convocatoria, y habrá de revisarse conforme a la nueva normativa (Línea 2, objetivo 4: conciliación corresponsable).
- En el ejercicio 2023 se ha llevado a cabo la acción presentada como buena práctica de este ejercicio de visibilizar al colectivo de inspectoras de URA, mediante la realización de un vídeo que se ha difundido a través de los canales oportunos, y que ha conllevado un coste de 4.283,40 euros, IVA incluido. Esta línea no tendrá en principio implicación presupuestaria para 2024.
- Por su parte, en los dos últimos ejercicios se ha colaborado en fechas señaladas como el 8 de marzo en la difusión de campañas y actos de sensibilización junto a otros entes del edificio centralizado de Gobierno vasco situado en Plaza Bizkaia. El coste asociado en 2023 ha sido de 581,15 euros, se estima un gasto similar para 2024.
- Por último, se estima un coste en formación en el ámbito de igualdad para el ejercicio 2024 de unos 3.500,00 euros, teniendo en cuenta el curso básico en igualdad de mujeres y hombres que realiza todo el personal que se incorpora a la Agencia, más la formación del personal integrante de Berdintasun Taldea y la Comisión Negociadora, así como una posible jornada de sensibilización en conciliación corresponsable y carga mental.

Adicionalmente a las acciones comentadas, la Agencia Vasca del Agua tiene la consideración de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” que concede Emakunde, y formamos parte de la red de entidades para la Igualdad BAI SAREA. Como integrantes de esta red tenemos determinados compromisos que se concretan en acciones específicas de promoción de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género.

En concreto, la responsable de la comisión de igualdad de la Agencia forma parte del “Grupo Agentes” de Bai Sarea, cuyo cometido específico es impulsar agentes para la igualdad.

Asimismo, la Agencia se compromete a las siguientes acciones:

- Formar parte de las dos Asambleas que organiza anualmente Bai Sarea, donde se ponen en común las acciones desarrolladas por los diferentes grupos que conforman la red.
- Enviar una buena práctica en gestión de la igualdad de mujeres y hombres cada año.
- Llevar a cabo propuestas de medidas para los planes de igualdad desarrolladas en la red en sus respectivas organizaciones
- Participar en la intranet de Bai Sarea: escuchar los podcasts, completar las encuestas, emitir opiniones de los post, etc.
- Participar como integrante de uno de los grupos que componen BAI SAREA, en este caso y durante los ejercicios 2023 y 2024, del grupo “espacios sostenibles”.

06. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El *DECRETO 18/2020⁴² 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 0,9% del presupuesto general de la CAE.

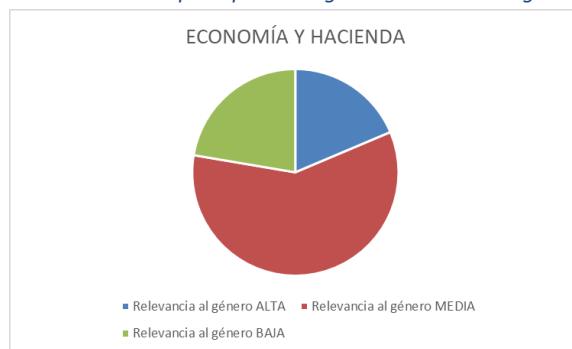
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 18. Presupuesto analizado. Departamento de Economía y Hacienda.

| DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA | |
|---|--------------|
| PRESUPUESTO ⁴³ : | 79.326.462 € |
| PROGRAMAS ANALIZADOS | |
| 6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac. | 2.385.541 |
| 6111. Economía y Gasto Público | 12.404.227 |
| 6112. Política Fiscal | 3.521.956 |
| 6114. Patrimonio y Contratación | 12.206.362 |
| 6311. Política Financiera | 29.839.914 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística | |
| 5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales | 16.974.462 |
| Autoridad Vasca de la Competencia | |
| 6115. Autoridad Vasca de la Competencia | 1.994.000 |

Todo el presupuesto es pertinente, de ellos dos programas se han considerado de relevancia alta (6110 y 6111), 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. Los programas de Eustat y de Política Financiera se han considerado de relevancia media.

Gráfico 14. Economía y Hacienda. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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

⁴³ Ver explicación en página 42.

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

La estrategia general del departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres se asienta sobre los objetivos establecidos en el Programa de Gobierno 2020-2024 entre los que se encuentra el de situar a Euskadi entre los seis primeros países europeos con mayor índice de igualdad de género, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y los compromisos en la Agenda Euskadi Basque Country 2030.

Por otra parte, y en virtud del artículo 16 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, el Departamento de Economía y Hacienda ha elaborado su plan departamental para la igualdad 2022-2024 con la participación de todas las direcciones, organismos autónomos y ente adscrito de una manera coordinada y participativa. Así, el plan de igualdad departamental plasma el compromiso del personal político y técnico en sus diferentes ámbitos de actuación para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Los objetivos estratégicos 2022-2024 para reducir las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

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

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 los años anteriores se han analizado el camino recorrido y las dificultades encontradas, y se han dado pasos firmes para avanzar en el proceso. Durante el periodo 2022-2024 la estrategia principal mejorar la metodología y el marco conceptual que nos permita afrontar los retos que plantea el texto refundido de la Ley para la Igualdad cuando plantea lo siguiente:

en su artículo 15.1:

“Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo”

y en su artículo 15.3 de Presupuestos:

“La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”.

2. FORMAR A TODO EL PERSONAL, INCLUIDO EL POLÍTICO

La formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad contribuye a ampliar los conocimientos necesarios para la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa. De hecho, el papel que juega la capacitación en la planificación, desarrollo, evaluación y propuestas de mejora de las políticas públicas de igualdad, viene recogido en el articulado del texto refundido de la Ley para la Igualdad, 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.

Por ello, el departamento dictó, ya en el año 2017, una instrucción por la cual los cursos de igualdad quedan excluidos en el cómputo del máximo de actividades formativas anuales.

Además, en este período 2022-2024, la plantilla ha participado en una encuesta de diagnóstico de necesidades de formación coordinada por la unidad de igualdad del departamento con el objetivo de orientar las necesidades de formación a la práctica laboral. La información recaba muestra la escasa formación del personal en material de igualdad (36,4% de la plantilla y el 28,6% de las jefaturas). En consecuencia, la estrategia del departamento consiste en alcanzar el 100% de las jefaturas de servicio con formación suficiente y ampliar el porcentaje de la plantilla con formación en materia de igualdad, incluidos los altos cargos. En este camino, a lo largo del 2023 toda la plantilla del departamento, incluido consejero, altos cargos y personal eventual, han participado en un curso de sensibilización y conocimiento del protocolo de la Administración para casos de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, durante el 2022 y 2023 hemos abierto espacios de formación-reflexión sobre la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública en los que han participado los departamentos, organismos autónomos y entes del sector público vasco.

3. CONTRIBUIR A LA ESTRATEGIA 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. Tal y como se recoge en la citada estrategia, su despliegue está previsto que se realice a través de 3 planes operativos de acción. Culminado ya el primero (2019-2020), el Gobierno Vasco ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 del que una vez más el Departamento de Economía y Hacienda es partícipe.

Así, 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. Además, se está haciendo el seguimiento presupuestario de las actuaciones de los planes operativos a través del aplicativo informático EIKA, se ha adaptado el aplicativo del Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas adelantándonos al cumplimiento de los nuevos requerimientos normativos. Por último, durante el 2023, se está trabajando junto a Emakunde en una nueva instrucción que facilite la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública.

4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS.

Al 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 su cumplimiento procura la integración de la perspectiva de género en el Plan Vasco de Estadística 2023-2026.

Por otra parte, el departamento cuenta con un Órgano Estadístico que a su vez establece pautas de mejora continuas para profundizar en la aplicación de la perspectiva de género en sus estadísticas.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que el Departamento de Economía y Hacienda tiene previsto llevar a cabo durante el ejercicio 2024 con el objetivo de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres:

- 1. FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD ENCARGADA DEL IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL DEPARTAMENTO:**
 - Asignar un presupuesto suficiente a la UAI para poder impulsar las políticas de igualdad en el Departamento. Para el 2024 se consignan 35.000 €.
 - Participar en redes y grupos de trabajo para la igualdad relacionados con los ámbitos de actuación del Departamento.
 - Fortalecer la coordinación y la colaboración con la UAI del proceso integral de planificación y programación del FSE+ y FEDER
- 2. FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO:**
 - Facilitar la formación de las Jefaturas de Servicio del Departamento para que al menos tengan un curso de 20 horas en materias específicas de igualdad.
 - Proponer a la plantilla formación específica en materia de igualdad asociada al perfil profesional. Reserva de presupuesto para formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 8.000 €.
- 3. AVANZAR EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES**
 - Introducir mejoras en la fase de diseño de los presupuestos generales.
 - Introducir los mecanismos necesarios para el seguimiento del gasto en políticas de igualdad de acuerdo al artículo 15 (Presupuestos) del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
 - Facilitar la dotación presupuestaria para crear las unidades administrativas de igualdad pendientes.
 - Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados: participar activamente en la red de mujeres políticas líderes "Women Leaders Global Forum" en Reykavik (Islandia), para la construcción de sociedades inclusivas mediante la presupuestación con enfoque de género.
- 4. INTEGRAR EL PRINCIPIO DE INGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS**
 - Presentar y dar a conocer la Instrucción en materia de Igualdad que actualiza tanto la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, como el Acuerdo sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público del año 2008, mediante la introducción de aclaraciones y recomendaciones en base a la normativa actualmente en vigor.
 - Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 22.5 D.L. 1/2023 del Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres en los contratos sujetos a fiscalización. La actuación consiste en verificar que los órganos de contratación incorporen en los pliegos de contratación:
 - Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres con una ponderación de al menos el 5% del total del baremo.
 - Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en el lenguaje y en las imágenes.

Caso de que se no cumplan estas condiciones, se verificará que el objetivo del contrato no guarde relación objetiva con la igualdad de mujeres y hombres.

- Impulsar y verificar la correcta cumplimentación de los datos de perspectiva de género en el Registro General de Subvenciones.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación anual de programas subvencionales y ayudas.
- Elaborar, junto a Emakunde, las directrices para la integración de la perspectiva de género en las subvenciones públicas.
- Elaborar un Convenio con las Cámaras de Comercio de Euskadi para la promoción de la PSC incorporándole cláusulas de Igualdad.
- Introducir cláusulas de igualdad en las licitaciones para los programas FEDER.
 - o Asistencia Técnica para el control integral del Programa.
 - o Asistencia Técnica para la evaluación y comunicación.
 - o Sistema de Información de Fondos europeos y de Inversión (SIFEI) 2014-2020 y 2021-2027.
- Planificar, programar y gestionar el POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 con arreglo al principio transversal de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las competencias del Departamento
- Respecto a los programas FSE+, se propone:
 - o Incluir las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos
 - o Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución, gestión, seguimiento y evaluación del Programa FSE+ 2021-2027.
 - o Utilizar indicadores comunes de realización y de resultados desglosado por género, para llevar un seguimiento de los progresos en la ejecución del FSE+
- Reforzar la perspectiva de género en el contrato de Educación Tributaria con las siguientes actuaciones:
 - o Analizar, junto con la Dirección de Patrimonio y Contratación las posibilidades de inclusión de cláusulas para la igualdad adicionales a las estándar, a efectos del nuevo contrato de educación tributaria cuya tramitación está prevista en 2025.
 - o Sistematizar el control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en el contrato de educación tributaria en vigor, así como seguimiento y valoración para que la empresa adjudicataria informe sobre la aplicación de dichas cláusulas.
 - o Control del cumplimiento del artículo 19.4 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, en relación con las actualizaciones del material educativo utilizado para la impartición del programa de educación tributaria. El material educativo es elaborado por la empresa adjudicataria del contrato, del que es responsable la Dirección de Administración Tributaria del departamento, y se valida por una Comisión interinstitucional en la que participan también las Haciendas Forales. Ha de advertirse que dicho material se elabora tomando como referencia las unidades didácticas diseñadas por cada una de las Haciendas Forales. Desde la perspectiva competencial las atribuciones del departamento se limitan a promover la armonización de las tres unidades didácticas, pero la competencia sobre su elaboración corresponde a las respectivas Haciendas Forales.
- Diseñar el nuevo decreto en EPSV con perspectiva de género.

5. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

- Integrar la perspectiva de género en las estadísticas del Órgano Estadístico del departamento.
- Integrar progresivamente la perspectiva de género en los documentos de Coyuntura:
 - o Coyuntura en un click: se tratará de hacer mayor referencia a las desigualdades por sexo en el empleo y en el paro.
 - o Informe anual: se seguirá dando gran relevancia a las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Respecto a la revista EKONOMIAZ, se plantea:
 - o Proponer en el Consejo de Redacción (Ekonomiaz) y en la DEP (Ikerketak) estudios que aborden medidas económicas y fiscales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.47), y, en su caso, materialización del estudio.
 - o Impulsar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el Consejo Asesor de Ekonomiaz.
- Incorporar la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del Informe anual integrado de las Haciendas Vascas. Se pretende mejorar y ampliar la información tributaria, desarrollando, en unos casos, o incorporando, en otros casos, nuevos datos relevantes desde la perspectiva de género, que permitirán tener, por tanto, un mejor conocimiento del funcionamiento y efectos de los tributos desde la óptica de género. Además, se va a promover en otras Administraciones, sobre las cuales no se dispone de competencia directa, la elaboración progresiva con desglose por sexo de la información aportada que es fuente de las estadísticas y estudios realizados por la DAT o la DRI.
- Incorporar un campo que identifique sexo de los reclamantes en la aplicación informática de gestión del Tribunal Económico Administrativo de Euskadi (TEAE) e introducir en todas las plantillas del TEAE el lenguaje inclusivo y la variable sexo.
- Incorporar la perspectiva de género al informe anual sobre la Previsión Social. La desagregación de los datos por sexo y otras variables como la edad, así como la detección de las brechas de género es transversal a todo el documento. No obstante, se detectan ámbitos de mejora para la profundización del análisis desde la perspectiva de género.

6. IMPULSAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN

- Ceder un espacio en la página web principal del Departamento para la difusión de las campañas lideradas por Emakunde (en relación al 8 de marzo y al 25 de noviembre).
- Difundir las campañas institucionales que tienen por objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y prevenir la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.
- En las campañas gráficas procurar que haya un equilibrio de presencia de mujeres y hombres en todas nuestras imágenes gráficas (vídeos, carteles, etc.).
- A través de las redes sociales visibilizar la contribución del Departamento al logro de la igualdad de mujeres y hombres. En la inmensa mayoría de los posts publicados se busca la presencia de mujeres en las imágenes. Los perfiles que tenemos son: Facebook, Instagram, X, LinkedIn tanto del Consejero como del departamento.
- Destacar las desigualdades de género existentes en el empleo en las presentaciones que sobre la coyuntura económica realicen a agentes externos.
- Visibilizar la contribución a la igualdad de género de los programas FEDER y FSE+.

7. 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.

8. CONTRIBUIR A ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

- Posibilitar la explotación de los datos de EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA de las partidas asignadas a la brecha salarial. Con esta actuación se pretende facilitar el seguimiento de los compromisos adquiridos en los planes operativos que componen la Estrategia contra la Brecha Salarial.
- Promover el diseño de planes para la igualdad a través de los convenios con Elkargi, SGR. El resultado esperado es que aumente el número de empresas con planes de igualdad.
- Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad a través del Programa FSE+

- Propiciar la presencia de mujeres en foros económicos y empresariales con la participación de mujeres en altos cargos del Departamento
9. IMPULSAR EN LA SOCIEDAD EL DEBATE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA FISCAL
- Publicar en la revista ZERGAK un artículo al año que aborde los temas de política fiscal con perspectiva de género. Presupuesto: 420 euros. Para ello, se mantendrá actualizado el listado de personas expertas en política fiscal e igualdad, con experiencia e implicación en este ámbito para invitarles a colaborar en la revista.
 - Integrar la perspectiva de género en la normativa sobre tasas, precios públicos y tarifas (u otros tributos propios). Se trata de promover entre los departamentos gestores de las tasas, precios públicos y tarifas (u otros tributos propios) el análisis de esta área de actuación desde la perspectiva de género, a efectos de detectar opciones para la integración de esta perspectiva en la normativa reguladora y promover asimismo el diseño de los aplicativos contables y de gestión de forma que permitan analizar los gastos fiscales de tasas, precios públicos y tarifas con perspectiva de género.

EUSTAT

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la C.A. de Euskadi. Centrándose en la actividad estadística, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en su artículo 5, define 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 actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica”.

Eustat, en cumplimiento con lo establecido en el Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece en el Plan Vasco de Estadística 2023-2026 que las operaciones estadísticas contempladas en dicho Plan integrarán la perspectiva de género en todas sus fases, desde el diseño hasta la difusión.

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 al 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.

La relación de operaciones estadísticas del Programa Estadístico Anual 2024 se relaciona en el Anexo I.

Eustat desarrolla la perspectiva de género en las operaciones estadísticas del Programa Estadístico Anual 2024 en las que sea pertinente que se detallan en el Anexo II

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...

Los cuestionarios incorporarán 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. Eustat y la organización estadística vasca realizará los esfuerzos que sean pertinentes para transparentar la información por sexo de todas las operaciones estadísticas.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

Eustat realiza 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) y transparentar la información estadística por género, 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.

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.

3.-Informe sobre la Violencia de Género el día 25 de noviembre, con la información más reciente y relevante.

Eustat dispone de una operación estadística donde se incluyen diversas características sobre los hechos, tales como el tipo de delito o tipo de falta, la lesividad sufrida por la mujer, la victimización de la mujer por el cónyuge o análogo, así como otros tipos de violencia parecidos por mujeres en el ámbito doméstico.

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

- 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.
- 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.
- Evaluación periódica de las operaciones estadísticas bajo la perspectiva de género

4.2. La formación de su personal en materia de igualdad.

- La mayor parte del personal de Eustat ya ha recibido la formación básica en igualdad de mujeres y hombres. A partir de ahí, se procede a promover la formación en igualdad del personal de nueva incorporación.
- 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.

4.3. 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

La Autoridad Vasca de la Competencia (LEA/AVC) tiene como fin 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 Euskadi⁴⁴. Así, la actividad –aun con una incidencia final en las personas consumidoras– se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas (“operadores económicos”) y las Administraciones –ya sean como operadores ya sean como reguladores–.

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:

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- 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 2022-2024

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 2024 a trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres, son los siguientes:

- Impulsar la igualdad en la comunicación.

Gran parte del trabajo de 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

⁴⁴ Ley vasca 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. BOPV nº 29, de 9 de febrero de 2012.

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.

- Formar al personal de LEA/AVC, incluido el personal político.
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.
- Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación, en coordinación con las actuaciones del Departamento de Hacienda y Economía, departamento al que está adscrita esta Autoridad.
- Incluir cláusulas para la igualdad en los convenios que se puedan celebrar con diferentes Instituciones.
- Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación en las licitaciones que LEA/AVC pueda llevar a cabo.
- 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, LEA/AVC ha decidido apostar por programas de formación, *mentoring* y participación en redes.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Actuaciones de LEA/AVC dirigidas a incorporar la perspectiva de género:

- 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
- 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.

Presupuesto estimado: 700 €

- Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación
 - Planificar y dar seguimiento al Plan de Igualdad en coordinación con el Plan departamental
- Incluir cláusulas para la igualdad en los convenios que se puedan celebrar con diferentes Instituciones.
- Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación en las licitaciones que LEA/AVC pueda llevar a cabo.
- 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.
- Participar en programas dirigidos a mujeres en ámbitos particularmente masculinizados.
 - Asistir a reuniones de la Asociación Empresarial y Mujeres Directivas de Bizkaia, entre otras.

07. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El *DECRETO 18/2020⁴⁵ 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 24,4% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.

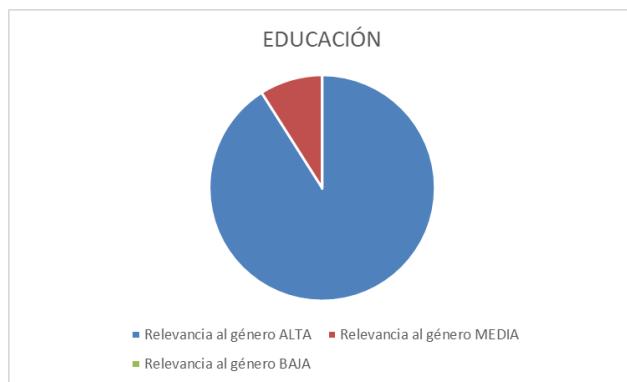
| DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN | |
|---|-----------------|
| PRESUPUESTO ⁴⁶ : | 3.643.865.323 € |
| PROGRAMAS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 81.850.060 |
| 4211. Estructura y Apoyo de Educación | 44.734.132 |
| 4221. Educación Infantil y Primaria | 1.140.742.552 |
| 4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional | 1.449.150.287 |
| 4223 - Enseñanza Universitaria | 395.783.000 |
| 4224. Enseñanzas de Régimen Especial | 60.850.047 |
| 4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado | 32.302.647 |
| 4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA | 36.817.928 |
| 4231. Promoción Educativa | 182.279.508 |
| 4715. Euskaldunización del Sistema Educativo | 33.794.801 |
| 5412. Investigación | 98.205.412 |
| 5414. Fondo de Innovación | 10.412.949 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| Consorcio Haurreskolak | |
| 4221. Educación Infantil y Primaria | 76.942.000 |

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 100% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta o media. De ellos, los que tienen relevancia media son los programas Régimen Especial, Investigación y el Consorcio Haurreskolak.

⁴⁵ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴⁶ Ver explicación en página 42.

Gráfico 15. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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. En este marco y en cumplimiento del artículo 16 del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo., el Departamento de Educación tiene vigente su Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Educación para 2022-2024. Dicho Plan sigue las líneas generales establecidas en el Plan anterior, ya que este también se basa en el VII Plan para la igualdad.

En este sentido, a continuación, se detallan los objetivos y actuaciones prioritarios para 2024:

En lo que respecta a **mejorar la gobernanza**, son objetivos prioritarios del Departamento de Educación para el año 2024 avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo que se llevan a cabo desde el Departamento. Para ello, el presupuesto de la unidad de igualdad de los próximos años irá dirigido a poner en marcha el Plan de formación que en materia de igualdad se elaboró en el año 2021 y así sensibilizar y formar al personal del Departamento en materia de igualdad y género. En ese sentido, además de los cursos que en materia de igualdad se organizan, se van a elaborar píldoras de sensibilización dirigidas a todo el personal del Departamento en los próximos dos años. (2024-2025).

Asimismo, el Departamento seguirá desarrollando aquellas **actuaciones que responden a los mandatos de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, 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, y además tomará las medidas necesarias para mejorar los procesos ya establecidos.

Finalmente, con el objetivo de **mejorar la coordinación en materia de igualdad**, la unidad de igualdad participará de manera activa en las estructuras de coordinación de igualdad y violencia machista contra las mujeres interdepartamentales, interinstitucionales e intradepartamentales.

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 2023:

En el ámbito de intervención de la Viceconsejería de **EDUCACIÓN**, hay que destacar el “**II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco. En el camino hacia la igualdad y el buen trato. 2019-2023**” que se aprobó en 2019. 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 el marco para 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: que los **centros educativos tengan Plan de coeducación**; crear la **Red para la coeducación de centros** con el objetivo de diseñar “*situaciones de aprendizaje*”; la **formación del profesorado y de la comunidad educativa** en coeducación: en el curso 2023-2024 se dará formación obligatoria y online en coeducación a las personas que se incorporan como responsables de coeducación en los centros. **Además, se va a ofertar al profesorado formación relativa al impacto de la pornografía en la adolescencia, además de la oferta de Prest Gara**. Por otro lado, se van a difundir materiales entre la comunidad escolar para dar a conocer las **pautas de detección y actuación para los casos de violencia machista contra las mujeres en los centros educativos**. Asimismo, es prioridad para el 2024 poner en marcha la herramienta que va a permitir medir el nivel que cada centro tiene en materia de coeducación, así como realizar la **evaluación del II Plan de coeducación y definir el III Plan de coeducación**.

En el ámbito de la **FORMACIÓN PROFESIONAL**, se impulsará la **igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados** mediante la promoción de la implementación de acciones de igualdad en los centros. Es, además, prioridad de la Viceconsejería de Formación Profesional promover medidas para el incremento del porcentaje de mujeres en los ciclos industriales para lo que realizará, entre otras cuestiones, campañas de sensibilización.

Desde la Viceconsejería de **UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN** por medio del **nuevo Plan del Sistema Universitario Vasco (2023-2026)** se desarrollarán **políticas de igualdad de género en las tres universidades que configuran el Sistema Universitario Vasco**. El Plan se sostiene sobre siete ejes de desarrollo siendo éstos estratégicos. El eje 5 comprende la Comunidad Universitaria Inclusiva e Igualitaria, y la igualdad de género es un elemento indispensable. Además, se plantea como un eje para garantizar que todas las personas que acceden al Sistema Universitario Vasco puedan realizar su formación universitaria en igualdad de oportunidades. En concreto, se incide en aspectos como la igualdad de género y la equidad, dando oportunidades de formación universitaria a todos los colectivos de la sociedad vasca. Todas las actividades del eje de Comunidad Universitaria se enmarcan dentro de la Agenda 2030 de Euskadi, y, por tanto, en los ODS. Tal y como se incluye en la Agenda 2030 de Euskadi, el PSU 2023-2026 trabaja para eliminar las disparidades de género en la educación, asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza. Así, para este eje se prevé el siguiente objetivo prioritario, entre otros: “*Consolidar a las universidades como referentes en igualdad de género, desde los ámbitos de formación e investigación hasta el desarrollo profesional*”. Las principales actuaciones de este eje son las siguientes:

- Actuaciones en el ámbito docente y laboral, en coherencia con los planes de igualdad de cada facultad.
- Desarrollo de programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación y promoción.
- Publicación y actualización de la guía de conciliación: información sobre brecha salarial, sesgos de género, etc.
- Coordinación de grupos que trabajen en el ámbito de igualdad de género y diversidad sexual.

Por otro lado, en el **ámbito de la investigación**, se continuará trabajando para el fiel cumplimiento de los principios generales del texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo. Asimismo, seguirá trabajando en la adecuación de estadísticas y estudios incluyendo la perspectiva de género e instando a la segregación por sexo tanto en informes y estadísticas de elaboración propia como a las de elaboración externa. En este mismo sentido se mantendrá especial cuidado en la redacción de documentos y soportes que se produzcan evitando, en cualquier caso, un uso sexista del lenguaje y en la inclusión de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en subvenciones, ayudas, becas y premios.

Por otro lado, en cuanto a la reducción de la **BRECHA SALARIAL** en Euskadi, el Gobierno Vasco estableció como uno de sus objetivos prioritarios situar a Euskadi, para el año 2030, entre los cinco países europeos con menor desigualdad salarial. Dicho compromiso, además, ha quedado reflejado en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura, entre otros. Para ello, se aprobó en 2018 la **Estrategia y Plan Operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi**. El primer plan finalizó en el 2021, y posteriormente el Gobierno Vasco realizó la evaluación correspondiente y ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; un plan que se enmarca dentro de la Estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación continuará, como hasta ahora, trabajando en tres de los cuatro ejes prioritarios de actuación, que son: reducir la desigualdad salario/hora; reducir la desigualdad en cuanto a jornada laboral; y educación y sensibilización social.

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, que 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. Además, el trabajo orientado a desarrollar la estrategia STEAM en los centros educativos se puede estructurar en torno a seis grandes ejes de actuación contemplados en tres grupos, y en este caso hay que destacar dos: “**Eje 5: fomentar aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género**”, que hace referencia al acercamiento de las profesiones STEM al alumnado y especialmente a las chicas, desde una planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones; y el “**Eje 6: mejorar la perspectiva de género en las áreas y materias STEM**” hace alusión a la necesidad de trabajar las áreas y materias STEAM con perspectiva de género, trabajando no solamente los estereotipos de género con el alumnado sino también otros factores que influyen en las motivaciones e intereses como la autopercepción sobre las competencias de cada uno para aprender o trabajar en un futuro en ámbitos STEM.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Actuaciones del III eje de intervención del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE “Vidas libres de violencia contra las mujeres”, previstas para el año 2024:

La unidad de igualdad y una representación de la inspección educativa participan de manera activa en el **Grupo Técnico Interinstitucional del III Acuerdo para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexual**. Desde el Departamento de Educación se impulsarán todas las medidas acordadas en dicha estructura de coordinación.

Asimismo, desde la **Viceconsejería de Educación**, en el marco del II Plan de coeducación, realizará las siguientes actuaciones:

- Actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista. Se difundirán las campañas que elabore Emakunde. Esta actuación se lleva a cabo con recursos internos.
- Ofrecer a los centros educativos materiales y soportes para la difusión de las pautas de detección y actuación ante los casos de violencia machista, incluida la violencia sexual. Dichos materiales de apoyo están dirigidos al alumnado de las diferentes etapas educativas, profesorado y toda la comunidad educativa. Asimismo, se prevé seguir formando al profesorado en esta materia.
- Recoger datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y las chicas detectados en los centros educativos, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas.
- 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.

Además de las anteriores actuaciones, se realizarán las siguientes:

- Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.
- Mantener los convenios con las universidades con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género.
- Las personas víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán obtener beca, siempre que cumplan todas las condiciones previstas en la normativa salvo los requisitos establecidos en relación con la carga lectiva superada en el curso 2022-2023, con el límite del número de años con condición de becaria, y con la exigencia de superar un determinado porcentaje de créditos en el curso 2022-2023.
- Priorizar en el transporte escolar a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres, cuando el número de alumnos y alumnas que solicite una autorización provisional sea superior al de plazas vacantes.

Por último, hay que señalar que la mayor parte de las actuaciones cuyo objetivo específico es la igualdad y recogidos en el apartado 4.4.5 del formulario PGen24, tienen entre otros objetivos, la prevención de la violencia machista contra las mujeres, como son:

- Formar en coeducación a:
 - personal de ISEI-IVEI, Inspección Educativa y personas responsables de coeducación en los Beritzegunes y centros escolares a través del curso online “Hezkidetzan Esku hartzen” de la UPV/EHU de 250 horas.
 - al profesorado en el marco de Prest Gara. Para el curso 2023/2024 se han diseñado 10 cursos relativos al fomento de la igualdad de género entre hombres y mujeres.
 - formar al profesorado con relación al impacto de la pornografía en la adolescencia, a través de jornadas en los tres territorios.

Por otro lado, con relación a Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial, el Gobierno Vasco ha elaborado el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; un plan que se enmarca dentro de la Estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación continuará, como hasta ahora, trabajando en tres de los cuatro ejes prioritarios de actuación, que son: reducir la desigualdad salario/hora; reducir la desigualdad en cuanto a jornada laboral; y educación y sensibilización social. A continuación, se señalan de manera específica las actuaciones a desarrollar en el 2023 por cada uno de los ejes:

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:

- Formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidas a personal orientador. Para ello se realizarán con recursos internos las siguientes actuaciones:
 - Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a los orientadores y las orientadoras a través de Prest Gara.
 - Impartición de módulos mediante seminarios zonales de los Berritzegunes.
 - Revisión y actualización de los planes de acción tutorial para responder al objetivo mencionado.
 - Visitas a empresas por parte del personal orientador, para conocer la realidad actual del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa.
 - Mejora del programa de orientación Aurrera a través de ayudas técnicas para los cuestionarios de orientación profesional.
- Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional. Para ello:
 - Se establece en la Resolución de cada curso escolar de organización en los Centros Integrados de Formación Profesional públicos, que el Plan Anual del Centro deberá contener al menos, dos actuaciones relacionadas con la igualdad de género. Una vez finalizado el curso se realizará el seguimiento y evaluación de las actividades realizadas en los centros.
 - Se realizarán programas de sensibilización dirigidos a adolescentes y jóvenes mujeres para acercarlas a ámbitos industriales, técnicos y tecnológicos y a adolescentes y jóvenes hombres para acercarlos a los ámbitos de salud y cuidados.

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

- Subvención dirigida a los ayuntamientos de la CAPV que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años.
- Subvención dirigida a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de la CAPV, de titularidad privada como ayuda para contribuir al mantenimiento de las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV, para disminuir y homogeneizar las cuotas de las familias, ofrecer un amplio servicio que ayude a conciliar vida familiar y laboral y mejorar la calidad de la atención educativa.
- El servicio que presta el Consorcio de Haureskolak será gratuito para todas las familias. El Plan operativo para reducir la brecha salarial tiene como responsable de esta actuación al Consorcio de Haureskolak.

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

- Implementación del II Plan de Coeducación y su seguimiento y evaluación.
- Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos:
 - Convocatoria de Prest Gara, en la que se oferta, entre otras cuestiones, formación en materia de coeducación (relacionada con los pilares del II Plan de coeducación). 10 cursos para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres.
 - Formación sobre los pilares de la coeducación a las personas responsables en esta materia en los centros a través de los Berritzegunes.
 - Realización de seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas.
 - Oferta del curso “Hezkidetzan esku hartzen” de la UPV/EHU, entre otros, dirigido al profesorado.

- Ofertar en los tres territorios al profesorado formación relacionada con el impacto que tiene la pornografía en la adolescencia.
- Fomentar aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género-Estrategia de educación STEAM Euskadi. En dicho marco se impulsará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado y especialmente a las chicas, desde un planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones. Asimismo, se promoverán encuentros para que haya interacción entre el alumnado y personal profesional STEM, e incluso se propiciará que el alumnado pueda practicar el rol de profesionales STEM, bien en sitios de trabajo profesionales o bien en contextos simulados.

Otras actuaciones importantes en materia de igualdad:

- En cuanto al programa "Estructura y apoyo" destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad que estarán destinados al diseño de píldoras de sensibilización
 - Dos ejemplares de la revista Gurean: cada número tratará un tema relacionado con el mainstreaming o el área de intervención del departamento de educación.
 - Tres vídeos que abordarán los siguientes temas: Introducción de las políticas de igualdad en el Departamento de Educación; ¿Qué es un presupuesto con perspectiva de género? y Coeducación: bases para la prevención e intervención ante la violencia machista.
- En relación con el programa de Enseñanza universitaria, a través de los contratos-programa con las diferentes universidades, se promoverá lo siguiente:
 - La EHU/UPV: va a colaborar con centros de enseñanza, asociaciones de empresas, administraciones e instituciones para divulgar los resultados de la investigación y sus aplicaciones para el fomento de las vocaciones científicas STEAM, sobre todo entre niñas y adolescentes; seguirá implantando nuevas medidas para garantizar y seguir avanzando en la igualdad de género; impulsará el liderazgo del personal investigador novel y de las mujeres en proyectos y grupos
 - La Universidad de Deusto: desarrolla programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de paridad e igualdad género en política y actividad universitaria .
 - Mondragón Unibertsitatea: desarrolla e implementa la estrategia de recualificación y mejora de la empleabilidad de perfiles FP y universitarios con foco en ámbitos RIS3 y en el género femenino; y trabajará en el asentamiento y en el despliegue en las titulaciones de los modelos de formación (reconocimiento, tutorización, etc.) en alternancia y duales, con foco en su orientación internacional y en el género femenino.

Tal y como se recoge a lo largo del informe, en el año 2023 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 su evaluación y en la redacción de las bases del III Plan, en implementar los compromisos adquiridos para la reducción de la brecha salarial en el marco de la Estrategia para reducir la brecha salarial del Gobierno Vasco, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional, en la orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en la Formación Profesional del ámbito industrial, así como el impulso del fortalecimiento de las Políticas de Igualdad en el Sistema Universitario Vasco mediante las actuaciones recogidas en el V Plan de Universidades. .

Asimismo, se hará especial esfuerzo en adecuar los procedimientos de trabajo a los mandatos que en materia de igualdad promovidas por la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y libres de violencia machista contra las mujeres.

En todo caso, hay que señalar que ya se trabaja en incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, y sobre todo en hacer un uso no sexista del lenguaje, en incluir cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y becas que se gestionan desde el Departamento, y en adecuar las estadísticas desde la perspectiva de género. Para facilitar todo ello, se considera imprescindible la adecuada formación en materia de igualdad del personal del Departamento. Para ello, además de ofrecer cursos de igualdad al personal, la unidad de Igualdad del departamento diseñará pastillas de sensibilización para su difusión entre el personal y cargos del departamento.

CONSORCIO HAURRESKOLAK

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.

Si bien las funciones del Consorcio de cara al año 2023 eran revisar el diagnóstico sobre la igualdad entre hombres y mujeres y revisar el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres dichas labores finalmente no se ha llevado a cabo. Por lo tanto, ese será el objetivo para 2024. En cualquier caso, el Consorcio Haurreskolak manifiesta su firme compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres y su esfuerzo por promover la igualdad en el día a día en los tres ámbitos característicos del Consorcio Haurreskolak.

El primero es el ámbito educativo. El objetivo de este marco es impulsar el desarrollo integral de los niños y niñas, en colaboración con las familias y a través de la formación y la inclusión social, desde la perspectiva del respeto a sus derechos y a su bienestar psicofísico, y del desarrollo de todas sus capacidades (afectivas, emocionales, cognitivas, relationales y de participación social). En este sentido, la Ley Orgánica de Educación persigue, entre otros objetivos, el pleno desarrollo de la personalidad y 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 abandonen actitudes sexistas.

Es por ello por lo que el Consorcio Haurreskolak quiere transmitir una serie de conocimientos, valores y actitudes a toda la comunidad escolar y reforzar las habilidades necesarias para que cada persona, sea mujer o hombre, las asuma para sí misma. Es decir, pretende que toda persona tenga la oportunidad de reforzar los valores, actitudes y conocimientos que le permitan desarrollar plenamente su personalidad. Esto, a su vez, le ayudará a integrarse de forma responsable en la sociedad en la que vive, sin discriminar a nadie por razón de sexo.

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

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

Cabe destacar que el Consorcio Haurreskolak está comprometida a seguir modificando los valores existentes en la conciencia colectiva en cuanto a los roles asignados al ámbito laboral y doméstico, así como en la promoción de las personas proactivas en igualdad, especialmente en la educación de los niños y niñas. Es un trabajo continuo de las haurreskolas seguir incorporando la coeducación en sus programas de trabajo como principio transversal y específico.

Los ejes de intervención en materia de igualdad del Consorcio Haurreskolak para el año 2024 serán los siguientes:

1.- Entidad:

- Reforzar el conocimiento y la conciencia:
 - o Reforzar el conocimiento y la conciencia de la Gerencia y jefes de Servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, con el fin de incidir adecuadamente en las colaboraciones y actividades a su cargo.
- Plan de Igualdad:
 - o Se tomarán como referencia el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Plan, Plan específico para la Igualdad 2022-2024, Programas de Gobierno y Planes sectoriales
 - o Actualización del diagnóstico de igualdad del Consorcio Haurreskolak.
 - o III Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Consorcio Haurreskolak. Elaboración del Plan de Acción.
- Comunicación no sexista e inclusiva:
 - o Seguir mejorando el uso no sexista del lenguaje en los documentos elaborados por las Haurreskolak.
 - o Realizar campañas informativas sobre el servicio que ofrece la haurreskolas, cuidando el uso no sexista del lenguaje.
- Contratación:
 - o Seguir incorporando cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades.

2.- Personal:

- o Formación:
 - Seguir formando a educadores y personal de gestión en temas de igualdad.
 - Seguir trabajando la igualdad de forma transversal en todas las actividades formativas.
- o – Acoso sexual y prevención de la violencia: Revisar y actualizar el "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las Haurreskolak.

3.- Haurreskolak:

- o Seguimiento de la gratuidad de las Haurreskolak a través de una mayor oferta de servicio de cuidados y educación a las familias.
- o Velar por que la inscripción en las Haurreskolak se realice favoreciendo la corresponsabilidad en la conciliación.
- o Estrechar las relaciones con las familias para la construcción de un espacio de confianza para el cuidado de sus hijos e hijas.
- o Incorporar la perspectiva de género en la intervención de las personas educadoras en todo momento.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

El Consorcio Haurreskolak prevé establecer de cara al año 2024 las siguientes actuaciones relevantes para la integración de la perspectiva de género, la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad plena:

Las acciones que van a promover la igualdad se dividen en varios bloques:

Igualdad

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|---|
| Actualizar el diagnóstico de igualdad en las Haurreskolak para conocer la realidad actual en el Consorcio Haurreskolak. | Incluido en el presupuesto de formación. (170.000€) |
| II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Evaluación del Plan de Acción, III. Establecer medidas correctoras previas a la elaboración del plan. | Incluido en el presupuesto de formación. (170.000€) |

| | |
|---|---|
| III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Elaboración de un plan para promover la igualdad en las Haurreskolak. | Incluido en el presupuesto de formación. (170.000€) |
|---|---|

Contratación

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|-------------|
| Se seguirá incorporando cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades para garantizar la igualdad. | 969.000€ |

Comunicación inclusiva no sexista

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|-------------|
| Velar por el uso no sexista del lenguaje y la imagen en las campañas y documentos elaborados por las Haurreskolak. | 75.000€ |

Formación

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|---|
| Fomentar la participación en jornadas y cursos que se organicen desde otras entidades y sobre todo desde Emakunde. | Incluido en el presupuesto de formación. (170.000€) |

Familias

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|---|
| Campañas de información a las familias sobre el servicio que ofrece la haurreskolas. | Incluido en el presupuesto de publicidad (75.000€). |
| Gratuidad de las haurreskolas | Incremento del presupuesto de personal en un 15% respecto a 2023. |
| Velar por la conciliación corresponsable en la inscripción en las Haurreskolak. | |

Prevención del acoso y la violencia sexual

| ACCIÓN | PRESUPUESTO |
|--|---|
| Revisar y actualizar el Protocolo de Haurreskolak para la prevención del acoso sexual, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente. | Incluido en el presupuesto general del Consorcio Haurreskolak |

08. DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES

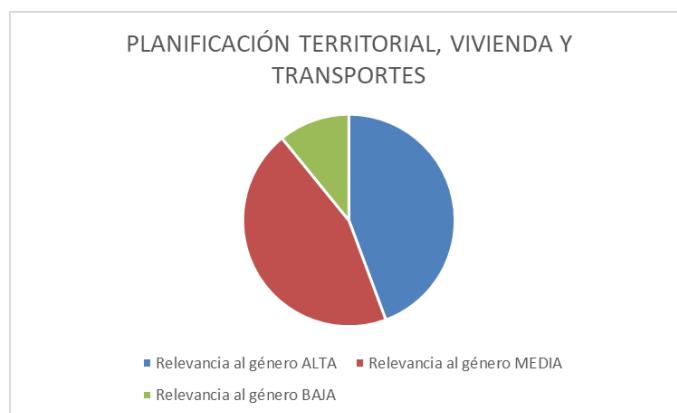
El *DECRETO 18/2020⁴⁷ de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos*, en su artículo 11 determina las funciones y áreas de actuación del Departamento. Para el desempeño de sus políticas cuenta con el 6,4% del presupuesto general de la CAE. En este informe se analiza lo siguiente:

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

| DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES | |
|---|---------------|
| PRESUPUESTO ⁴⁸ : | 384.930.928 € |
| PROGRAMAS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 160.139.102 |
| 4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp. | 4.354.732 |
| 4312. Vivienda | 128.324.800 |
| 4313. Ordenación Territorial | 35.495.617 |
| 5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario | 41.233.539 |
| 5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión | 5.675.000 |
| 5141 - Planificación del Transporte | 8.153.138 |
| 5414. Fondo de Innovación | 1.555.000 |

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media salvo el programa de Infraestructura y Gestión del Transporte Ferroviario que se mantiene con relevancia baja y la nueva Red Ferroviaria en la CAE que se ha considerado no pertinente al género.

Gráfico 16. Planificación Territorial, Vivienda y Transportes. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



⁴⁷ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁴⁸ Ver explicación en página 42.

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 2022-2024 alineado con el Programa de Gobierno y 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. Los objetivos estratégicos generales del Departamento para el periodo 2022-2024 son los siguientes:

1. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
2. Fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
3. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
 - Aumentar el número de profesionales políticos y técnicos que reciben formación específica en igualdad.
 - Priorizar la formación en igualdad, sin que se contabilice esas horas en la disposición que cada persona trabajadora tiene anualmente.
 - Ofrecer una formación específica en igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento, además de la general facilitada por el IVAP.
4. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
5. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
6. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
7. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
8. Integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana.
 - Avanzar en la aplicación de los dispuesto en las DOT en relación a la integración de la perspectiva de género.
 - 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.
 - Elaborar documentos guía a modo de herramientas facilitadoras de la integración de la perspectiva de género en el planeamiento territorial y urbanístico.
 - Integrar la perspectiva de género en los procesos de regeneración urbana.
9. Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género:
 - Normativa
 - Derecho subjetivo a la vivienda
 - Acceso a la vivienda de personas jóvenes.
10. Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia machista contra las mujeres:
 - Normativa que regule la garantía de vivienda para mujeres víctimas de violencia machista contra las mujeres.
 - Sensibilización y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda.
 - Participación activa en estructuras de coordinación existentes.
 - Coordinar la información y los sistemas ya existentes, además de procurar la difusión y utilización de la información.
11. Integrar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.
 - Avanzar en la integración de la perspectiva de género a través del Decreto de Habitabilidad.
 - Articular medidas en los procedimientos de edificación gestionados por la Viceconsejería de Vivienda para integrar la perspectiva de género en los mismos.
12. Integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Viceconsejería de Transportes.

- Integrar la perspectiva de género en los estudios en materia de transporte y movilidad.
- Analizar la situación de las mujeres en el sector del transporte.

Además, se contemplan otros objetivos para esta legislatura:

13. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
14. Incorporar la igualdad en la comunicación.
15. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
16. Promover una representación equilibrada en los organismos pluripersonales y en los procesos participativos.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Para definir las actuaciones relevantes en 2024 del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes se parte del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por el propio Departamento en el que se recogen los objetivos estratégicos del Departamento en materia de igualdad de mujeres y hombres que ya se han definido en el anterior apartado.

A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes que prevé realizar el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes en 2024. Se relaciona con el objetivo que aborda; se ha mantenido también el criterio de especificar aquellas actuaciones cuyo objetivo exclusivo es la promoción de la igualdad y aquellas reseñables en las que se prevé trabajar para integrar la perspectiva de género y se indica el presupuesto estimado a cargo de 2024.

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 y difundir información 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:

- Diseñar y ofertar formación específica en igualdad relacionada con los ámbitos de actuación del Departamento en el marco del Plan de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes. (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 los 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:

- Articular mecanismos para que las revisiones y modificaciones de los PTPs y PTSs incorporen la perspectiva de género (en contenido y tramitación).
 - Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Álava Central y del PTP de Rioja Alavesa incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. El presupuesto general de estas actuaciones es de 32.217€
 - Guía sobre tratamiento de la perspectiva de género en el planeamiento territorial y urbanístico (objetivo exclusivo promoción de la igualdad).15.000€.

- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Alto Deba incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. El presupuesto general de esta actuación es de 120.000€.
- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Bajo Deba incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. El presupuesto general de esta actuación es de 121.000€.
- Realización del Plan Territorial Sectorial de Recursos Turísticos. El presupuesto general previsto es de 139.150€.
- Además, se prevé estudiar mejoras para integrar la perspectiva de género tanto en actuaciones de la Agenda Urbana de Euskadi como en los proyectos de regeneración urbana.

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 III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE, 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.

La previsión de gasto para desarrollar estas medidas es de 39.432€

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.

Dando seguimiento al trabajo para integrar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de vivienda se prevé para 2024 la siguiente actuación: Integración de la perspectiva de género en las licitaciones previstas para 2024 de redacción de Proyecto Básico, Proyecto de ejecución y Dirección Facultativa de obras. El presupuesto general previsto es de 2.500.000€

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Viceconsejería de Transportes. En 2024 se prevén las siguientes actuaciones:

- OTEUS: Actualización de la información básica en Euskadi. El presupuesto general previsto es de 70.000€.
- Sistema MAAS Euskadi. El presupuesto general previsto es de 100.000€

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 2024 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 III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE 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 MACHISTA CONTRA LAS MUJERES”.

Acciones de la Viceconsejería de Vivienda que va a seguir llevando a cabo en 2024:

- 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.

Tal y como se ha concretado anteriormente, la previsión de gasto para 2024 de estas actuaciones es de 60.432€ 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 2024:

- Integrar la perspectiva de género en los 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: Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género al Texto Refundido de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.
- 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.

09. DEPARTAMENTO DE SALUD

El *DECRETO 18/2020⁴⁹ 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 32,6% del total del presupuesto.

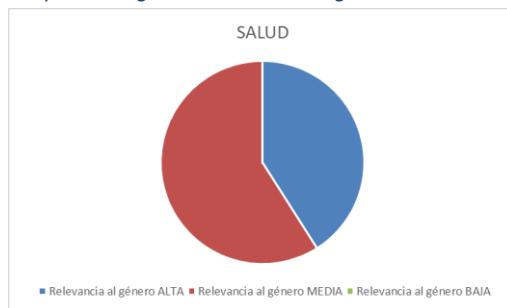
El presupuesto analizado en este informe es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.

| DEPARTAMENTO DE SALUD | |
|---|-----------------|
| PRESUPUESTO ⁵⁰ : | 4.932.287.856 € |
| PROGRAMAS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 125.000 |
| 4111. Estructura y Apoyo de Salud | 14.385.249 |
| 4112. Financiación y Contratación Sanitaria | 318.193.870 |
| 4113. Salud Pública | 55.141.635 |
| 4114. Investigación y Planificación Sanitaria | 15.519.882 |
| 4115. Farmacia | 582.085.773 |
| 4116. Adicciones | 5.034.128 |
| 5414. Fondo de Innovación | 5.200.000 |
| <i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i> | |
| OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud | 3.936.602.319 |

Osakidetza gestiona el 80% del presupuesto del Departamento y el 30,1% del presupuesto total analizado para este informe. Dicho ente está implementando su propio plan de igualdad. Todos los programas con pertinentes al género, y de relevancia alta, salvo el programa de Farmacia que se considera de relevancia al género media.

Gráfico 17. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



⁴⁹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵⁰ Ver explicación en página 42.

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 (sigue aún vigente en esta XII Legislatura), basándose en:

- Los compromisos del **Programa de Gobierno (XII 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** (aún vigente), así como los **compromisos del Programa de Gobierno** para elaborar su documento de **Prioridades del Departamento en materia de igualdad para la XI Legislatura** (aún vigente). 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 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 (2022 – 2024) 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 socio sanitarias 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 2024.

Según las directrices para la elaboración de los presupuestos 2024, 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 2024 se priorizarán de igual manera las actuaciones del “**Plan contra la brecha salarial**” que se prevean realizar en 2024.

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%).

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. 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
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento
- Apoyar económicamente a la Unidad Administrativa para la Igualdad – capítulo 1

PROGRAMA 4112: Financiación y contratación sanitaria

- Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2022, incidiendo en la desagregación por sexo de los resultados. Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria anual de proyectos bottom-up
- Participación en planes y programas interdepartamentales: Inmigración y Atención Temprana
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del Registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. De enero a julio de 2023 el 64,23% de los Registros fueron cumplimentados por mujeres y el 35,68% por hombres. No consta 0,09%.
- 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
- 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

PROGRAMA 4113: Salud Pública

- Continuación del despliegue de los programas de vacunación. (Vacunación a las niñas y niños de 12 años contra el virus del papiloma humano)
- Impulsar las acciones de detección y prevención en violencia de género
- Editar material de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio

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% por el número de proyectos liderados por mujeres en convocatorias anteriores
- Inclusión de la línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2024
- 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)
- Análisis y explotación de los datos de la ESCAV23 (siempre con perspectiva de género)
- Diseño de estudios e informes basados en los datos recogidos en la ESCAV23
- Preparación y publicación de informes basados en los datos recogidos en la ESCAV23
- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género
- Difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de salud y Osagin
- Gestión del registro de Interrupciones Voluntarias del Embarazo y publicación del informe anual 2023
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz de Cáncer de mama (PDPCM)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Formación continuada)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Ayudas y becas)
- Ayudas para las rotaciones externas de las y los profesionales en período de residencia en las especialidades en ciencias de la salud
- Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para la organización de actividades formativas (asociaciones y fundaciones)

PROGRAMA 4115: Farmacia

- Suministro y distribución de absorbentes de incontinencia urinaria (AIU). Continuar suministrando absorbentes de la talla extra-pequeña. Un grupo de población, en su mayoría mujeres, no tenían sus necesidades cubiertas
- 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

PROGRAMA 4116: Adicciones

- Convenios, subvenciones nominativas y contratación de programas de carácter preventivo y de reducción de riesgos y daños (las mujeres usuarias de estos programas son un 20% del total de la población, por lo que se estima el importe en estos términos)
- Intervenciones públicas de formación y sensibilización (debates, charlas, jornadas, etc.). Dirigido a profesionales. Se especifica el importe estimado para cursos y jornadas sobre género y adicciones
- Programas y proyectos de prevención del consumo en el ámbito escolar (con perspectiva de género). Kerik gabeko gazteak – Alcohol y menores
- Observatorio sobre Adicciones. Impulso a la perspectiva de género en estudios e investigaciones en materia de adicciones
- Puesta en marcha del VIII Plan de Adicciones

- Programa preventivo y de promoción de la salud para “Personas mayores y adicciones”. Se estima el importe para las acciones que se destinarán a mujeres

IMPORTE TOTAL ESTIMADO DE GASTO EN IGUALDAD EN 2024: 5.021.455,81 €

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”**: Impulsar las acciones de detección y prevención en Violencia de Género.

Se presenta una actuación del **“Plan contra la Brecha Salarial”**, que el Departamento de Salud ya llevó a cabo en 2023 y que se volverá a realizar en 2024: 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 2024, se han mantenido dichas acciones novedosas sin proponer otras nuevas. Los Objetivos Estratégicos del Plan Departamental 2022-2024 son los mismos que los del Plan 2018-2021, ya que Emakunde ha prorrogado su VII Plan de Igualdad de la CAE, sin elaborar uno nuevo.

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 2024. 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 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.

En esta XII. Legislatura, el Departamento de Salud ha creado la Dirección de Atención Sociosanitaria. Sus actuaciones se han incluido en el Programa 4112. Si bien es cierto que dichas actuaciones se llevaban a cabo anteriormente con perspectiva de género, en esta Legislatura se les ha querido dar una relevancia especial.

OSAKIDETZA

Osakidetza – Servicio Vasco de Salud es un ente público de derecho privado, creado por la Ley 8/1997, de 26 de junio de Ordenación Sanitaria de Euskadi. Se encarga, desde 1983, del sistema de prestaciones sanitarias públicas en la CAE.

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

El enfoque de género en la salud se considera un área transversal que debe de desplegarse con actuaciones específicas, en todas las organizaciones de servicios que componen Osakidetza (21 organizaciones en los 3 territorios históricos: Araba, Bizkaia y Gipuzkoa: 13 Organizaciones Sanitarias Integradas OSI, 3 Redes de Salud Mental, 2 Hospitales de media y larga estancia, y 3 organizaciones que prestan servicios comunes en el conjunto de Euskadi). Trabajar con perspectiva de género es un compromiso estratégico del Sistema Vasco de Salud, tanto en el nivel asistencial como en el organizativo.

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. Así mismo, se tiene en cuenta las directrices del VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres para la CAE, para garantizar la integración de la perspectiva de género en su ejecución.

Marco Estratégico 2021-2024

El Departamento de Salud del Gobierno Vasco, establece en el Marco Estratégico 2021-2024, la equidad como paradigma para hacer frente a las desigualdades propugnando una atención persona a persona, para facilitar protección específica a quien más lo necesite.

Es fundamental garantizar, como elemento transversal para todo el sistema de salud, la equidad entre hombres y mujeres en Euskadi. Para ello, es preciso identificar los ámbitos y problemas de salud en los que sea necesario incorporar la perspectiva de género para su abordaje, en colaboración con todos los agentes implicados.

El Plan de Salud 2030

El Plan de Salud Euskadi 2030, plantea como un principio rector la reducción de desigualdades en salud, priorizando la satisfacción de necesidades en salud de los grupos vulnerables y de quienes más lo necesitan. Fue uno de los objetivos que ya contemplaba el anterior Plan de Salud, y en la actualidad sigue siendo un reto de primer nivel.

El logro de la equidad en salud implica que cada persona tenga capacidad de desarrollar con plenitud su potencial de salud, independientemente de sus condiciones sociales (posición social, género, lugar de residencia, tipo de trabajo, ingresos económicos, nivel de estudios y país de

Origen). Este reto pasa por desarrollar mecanismos para incidir en los determinantes de las desigualdades en salud, así como en sus consecuencias. Las situaciones de discriminación, y otras formas de violencia, incluyendo violencia de género y contra menores, personas mayores y otros grupos vulnerables, son expresiones extremas de desigualdades en salud que están en el centro de este reto fundamental.

El Plan Estratégico de Osakidetza 2023-2025

Línea 1: “Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, incorporando la perspectiva del curso de la vida y avanzando desde la corresponsabilidad y participación activa de personas y comunidad”.

En esta línea se recoge el abordaje de la salud integral de las personas desde una perspectiva biopsicosocial anticipándose a sus necesidades, teniendo en cuenta la etapa vital en la que se encuentran: etapa prenatal, infancia, adolescencia, edad adulta, personas mayores y final de vida y promoviendo la corresponsabilidad y la gestión compartida, tanto de la salud como de la enfermedad.

Contempla además como objetivos específicos de esta línea:

- Impulsar hábitos de vida saludables, el envejecimiento activo, prevención de la enfermedad, mediante el desarrollo y despliegue de la estrategia para el fortalecimiento de la Atención Primaria, promoviendo entornos multisectoriales y colaborativos.
- Potenciar la corresponsabilidad, la participación y la coordinación para desplegar las actividades de prevención y promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales.
- Potenciar la salud comunitaria, para lograr la participación activa de la ciudadanía en la gestión más autónoma de su salud y en el uso racional de los dispositivos asistenciales. Recogido en la Estrategia de atención comunitaria
- Liderar e impulsar el empoderamiento de la ciudadanía en el cuidado de su salud: Recogido en la Estrategia de empoderamiento y en el programa Paziente Bizia/Osasun Eskola.

Línea 5: “Personas comprometidas con los resultados en salud y la generación de conocimiento trabajando en equipo”. Entre sus objetivos y acciones correspondientes se encuentran:

- Identificar a Osakidetza como una organización que favorece un entorno de trabajo atractivo y saludable a través del cuidado de las personas para lograr su bienestar y en pleno de igualdad.

Acciones: Favorecer una cultura de igualdad, desplegado a través del Plan de igualdad.

Atención Comunitaria

La accesibilidad es uno de los principios rectores del sistema sanitario, pero continúa siendo también uno de sus principales retos.

La atención primaria como puerta de entrada y de accesibilidad de las personas a los servicios sanitarios desempeña un papel fundamental para poder abordar la igualdad en el acceso a la salud, es decir para corregir las desigualdades en la promoción de la salud y en la asistencia entre hombres y mujeres.

En línea con esta premisa, se está implementando una estrategia de atención comunitaria que busca corregir los factores de desigualdad, con mayor incidencia en los puntos de mayor privación, índice MEDEA (índice de privación). El índice de MEDEA está compuesto por una selección de diversos indicadores socioeconómicos simples, con el que se elabora un índice de privación para el estudio de las desigualdades socioeconómicas en salud.

Se ha establecido una dotación de profesionales de Enfermería, proporcional a la dimensión de cada OSI. Cada EC será la persona de referencia para una población aproximada de 63.000 Tarjetas de Identificación Sanitaria (TIS), habiéndose tenido en cuenta la dispersión y el índice de privación MEDEA de cada UAP/OSI para el ajuste del dimensionamiento.

Se ha contratado a 37 profesionales a día de hoy (35 mujeres y 2 hombres).

Esta iniciativa se enmarca en un enfoque integral que pone de manifiesto la importancia de abordar las inequidades de género desde una etapa temprana brindando atención de calidad y promoviendo medidas preventivas que empoderen y mejoren la salud de las mujeres asegurando, además, un acceso equitativo a los servicios sanitarios.

En definitiva, la atención primaria de Osakidetza no solo se centra en brindar atención sanitaria con criterios de eficiencia e igualdad, sino también en impulsar la igualdad de oportunidades en salud.

Promoción y prevención de la salud

La cultura de promoción de la salud continuará 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, mejorando los programas de cribado destinados a las mujeres 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 seguirán reforzando, 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.

Plan de Igualdad de Osakidetza

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza 2021-2024, se aprobó en abril 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.

Violencia machista contra las mujeres

Se seguirá avanzando en la prevención de la violencia de género y especialmente en la mutilación genital, mejorando la atención a las mujeres en situaciones de maltrato y violencia e impulsando la detección precoz, el registro y recogida de datos y la colaboración con otras instituciones.

En esta línea, en la plantilla se formará al personal que atiende a las víctimas de violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

El marco estratégico 2021-2024 sitúa la salud en el centro de todas las políticas y a las personas en el foco de una atención cercana y sin desigualdades. Respondiendo a este compromiso Osakidetza llevará a cabo distintas actuaciones, entre las que se encuentran:

- Salvaguardar la equidad en la atención sanitaria, incidiendo en la perspectiva de género y en los colectivos más frágiles.
- Continuar con el impulso y refuerzo de la Atención Primaria como nivel asistencial de mayor proximidad a la ciudadanía, para garantizar una mayor accesibilidad y evitar inequidades y desigualdades en salud.
- Fortalecer el programa Osasun Eskola para la promoción de estilos de vida más saludables, así como el buen uso de los servicios sanitarios.
- Apoyar a pacientes con enfermedades crónicas para que avancen en la toma de control sobre sus problemas de salud. Programa “Paciente Bizia”.
- Promoción de la salud en el entorno comunitario.
- Incorporar nuevas herramientas en la carpeta de salud, como es la gestión de las notificaciones de los programas de cribado de cáncer de mama, colon y cérvix, entre otras.
- Atención específica a enfermedades crónicas, enfermedades mentales y enfermedades raras.
- Culminar el proceso de selección de la oferta pública de empleo, aportando estabilidad laboral.
- Se continuará con la programación e implantación del “I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza 2021-2024.

Osakidetza se compromete a realizar, las acciones programadas en el Programa operativo anual 2024, resultantes del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza 2021-2024, a propuesta de la Comisión de Igualdad corporativa y aprobado por el Consejo de Dirección de Osakidetza.

Actuaciones para la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género

Ámbito interno: Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza

- Incorporar indicadores de género a los procesos de recursos humanos, y presentar todos sus resultados de manera desagregada, haciendo análisis de género de los mismos: Resultados desagregados y análisis de género de los resultados.

- Incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva: Inicio negociación medidas corresponsabilidad. Teletrabajo y flexibilidad
- Introducir preguntas sobre igualdad en las encuestas de clima laboral que se realicen, analizando los resultados con perspectiva de género para desarrollar acciones de mejora: Analizar resultados con perspectiva de género y Proponer acciones de mejora.
- Incorporar la perspectiva de género en los estudios relativos a la planificación de necesidades de puestos funcionales a medio y largo plazo.
- Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada: Análisis flexibilidad y teletrabajo: medidas y uso y Análisis satisfacción e impacto en disminución de reducciones de jornada por cuidados.
- Procurar la aprobación de un plan de conciliación en Osakidetza.
- Realizar una encuesta periódica sobre los hábitos de corresponsabilidad de los hombres de la plantilla y promover acciones que la fomenten: Encuesta corresponsabilidad.
- Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen, manteniendo la recogida de datos desagregada por sexo y en su caso por cualquier otra variable, así como su análisis con enfoque de género prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos: Análisis con enfoque de género prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos.
- Diagnosticar el grado de sensibilización y formación en igualdad de los diferentes colectivos profesionales, elaborar planes específicos según necesidades: Realizar el diagnóstico del grado de sensibilización a través de encuestas.
- Realizar campañas para visibilizar y dar valor y prestigio al trabajo de las categorías profesionales más feminizadas.
- Introducir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de Osakidetza.

Ámbito interno/externo: Dimensión 2: Innovación e investigación

El Plan Estratégico de Osakidetza 2023-2025 en su línea 6, “La innovación e investigación generadoras de valor en salud”, tiene entre sus objetivos específicos la definición de un modelo de gestión de la innovación en Osakidetza y las organizaciones de servicios, así como lograr una red de investigación e innovación en salud reconocida por el talento de sus profesionales.

Por lo tanto, las acciones planificadas en esta dimensión del I Plan de Igualdad de Osakidetza, pueden verse afectadas hasta la consecución de los objetivos anteriormente mencionados.

Las acciones planificadas para 2024, que se irán realizando en la medida que sea posible, son las siguientes:

- Colaborar en promover la presencia proporcional de las mujeres entre el personal investigador de Osakidetza y en el liderazgo de equipos de investigación y analizar los datos de personas participantes de Osakidetza registrados en el sistema de gestión de investigación clínica de Euskadi.
- Colaborar en promover la presencia equilibrada de mujeres en las comisiones y otros órganos de las áreas de Innovación e Investigación en Osakidetza.
- Colaborar en facilitar la reincorporación a la investigación tras periodos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.
- Colaborar en fomentar la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la accesibilidad y al diagnóstico y tratamiento, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- Colaborar en Identificar e incorporar indicadores de género en todas las fases de los trabajos de investigación que se lleven a cabo en Osakidetza.
- Colaborar en el impulso de trabajos de investigación centrados en el género como determinantes de la salud y en enfermedades específicas o de mayor prevalencia en las mujeres: Estudio de medidas existentes para el impulso de este tipo de investigaciones.

- Colaborar en el impulso de trabajos de investigación centrados en el género como determinantes de la salud y en enfermedades específicas o de mayor prevalencia en las mujeres: Propuesta de medidas para el impulso de trabajos de investigación en estos temas.
- Apoyo a proyectos de innovación que aborden la temática de la igualdad de género en salud
- Promover la presencia proporcional de mujeres que participan y que lideran actividades de innovación en Osakidetza
- Promover la presencia proporcional de mujeres en la red de referentes de innovación de Osakidetza
- Promover la presencia proporcional de mujeres en la red de referentes de innovación de Osakidetza
- Impulsar acuerdos y colaboraciones en proyectos de investigación a nivel internacional en materia de igualdad y salud
- Crear colaboraciones con instituciones, entidades, escuelas y facultades de universidades para conocer y compartir acciones innovadoras en materia de igualdad.
- Aprovechar el potencial para la innovación de otras personas y organizaciones fomentando la implicación de la ciudadanía.

Ámbito externo: Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

- Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso y uso a las consultas de atención sanitaria: Proponer medidas.
- Introducir en las encuestas variables de carácter sociodemográfico que faciliten el enfoque de género de los resultados: Analizar resultados con enfoque de género.
- Implementar medidas de mejora en la atención que presta Osakidetza a las mujeres en el programa de IVE (interrupción voluntaria del embarazo), siguiendo las directrices del Departamento de Salud.
- Colaborar en la identificación de las necesidades de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Elaborar, con la participación de colectivos y asociaciones de mujeres, material de educación sanitaria para responder a necesidades específicas.
- Facilitar información y formación con perspectiva de género sobre sexualidad (relaciones afectivo-sexuales, salud sexual y reproductiva, menopausia).

Brecha salarial

Respecto a la Brecha Salarial las acciones a desarrollar en 2024, conforme al I Plan de Igualdad para mujeres y hombres en Osakidetza, serán:

- Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género: revisar ámbito conciliación en encuestas.
- Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género: estudio comparativo.
- Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos: perspectiva de género en desarrollo profesional.

Mencionar la evolución descendente de los últimos años de la brecha salarial en Osakidetza que disminuye de un 22,04 % en el 2017 a un 16,28 % en 2022.

Cabe destacar la constitución, dentro de la Dirección General, de un GRUPO DE BRECHA SALARIAL. Este grupo ha recibido formación específica para trabajar en las acciones planteadas para la reducción de la brecha salarial conforme al I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza.

Así mismo, y en relación a la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, el Departamento de Salud, a través de Osakidetza participa en el Plan Operativo de Acción 2022-2025 contribuyendo con diferentes medidas, alineadas a sus directrices, para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos en dicha estrategia.

Vidas libres de violencia contra las mujeres

Con el objetivo de reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina se continuará llevando a cabo las actuaciones identificadas.

- 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.
- Todas las redes de salud mental han tenido formación y están trabajando sobre la guía de VG. En el año 2022 Salud Mental ha sido uno de los ejes priorizados en violencia de género.
- Reforzar actividades 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.
Referente a la formación en igualdad dirigida a la plantilla de Osakidetza además de las acciones formativas sobre igualdad, violencia de género y, género y salud que se vienen ofertando de forma continua, se ha avanzado con la formación “agresión sexual / maltrato a la infancia”.
Todos los años se desarrolla junto al Servicio Corporativo de Formación, un Plan de formación específico para Violencia de género, Género y Salud, Diversidad Sexual... que se ejecutan según lo planificado.
- 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.
- Atender a 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
- Colaborar en la mejora de la coordinación sociosanitaria para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia de género.
- Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en Euskadi
En todos los documentos relacionados con recursos en violencia de género se divulga los recursos geolocalizados recogidos en la Web de Emakunde, así como los recursos más locales que cada protocolo local (municipio, mancomunidad...).
- Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimientos, dudas, experiencias, en relación a la violencia de género y crear un espacio en la Intranet.

10. DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

El *DECRETO 18/2020⁵¹ 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 4,5% del presupuesto general de la CAE.

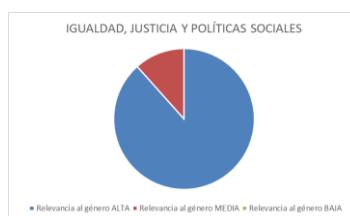
En este informe se analiza el siguiente presupuesto:

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

| DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES | |
|---|---------------|
| PRESUPUESTO ⁵² : | 602.275.405 € |
| PROGRAMAS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 10.267.854 |
| 1411. Administración de Justicia | 185.658.163 |
| 1412. Justicia | 47.331.731 |
| 1413. Instituciones penitenciarias | 60.550.512 |
| 3111. Estructura y Apoyo de Igualdad, Just. y Pol. Soc. | 6.700.260 |
| 3122. Inmigración | 17.433.465 |
| 3123. Servicios Sociales | 90.053.724 |
| 3124. Política Familiar y Comunitaria | 162.191.071 |
| 4621. Víctimas y Derechos Humanos | 7.871.869 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer | |
| 3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer | 7.685.256 |
| GOGORA - Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos | |
| 4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos | 6.531.500 |

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta, salvo el programa de Instituciones Penitenciarias que se mantiene en una relevancia media. Es decir, todos ellos 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.

Gráfico 18. Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



⁵¹ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵² Ver explicación en página 42.

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

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece entre sus objetivos estratégicos “*posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género*”. El Índice de Igualdad de la Unión Europea situaba a la CAE en el año 2017 en una puntuación de 71,1 en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos). 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. Aprobada la modificación de la Ley Vasca para la Igualdad y tomando como referencia el VII Plan de Igualdad de la CAE se ha aprobado el nuevo Plan de Legislatura para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento. La estrategia y acción del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales presta especial atención a la transversalidad de las políticas de igualdad, a nivel interno e interdepartamental, y a la gobernanza abierta y colaborativa.

Consecuentes con ese objetivo, desde el Departamento se propició un **Pacto de País a favor de la igualdad y de una vida libre de violencia contra las mujeres** que se está impulsando en los ayuntamientos vascos. Asimismo, se ha aprobado la modificación de la Ley vasca de Igualdad: **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres**. Su primordial objetivo es el refuerzo de las políticas de igualdad y el trabajo para la erradicación de la violencia machista contra las mujeres. El Departamento, seguirá trabajando en adaptar sus servicios y recursos a los mandatos que se establecen en la Ley.

Por otro lado, se aprobó el **III Acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista** 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, que 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. Para hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad, se seguirá trabajando con las empresas y contra la **brecha salarial** y con el liderazgo de Emakunde, se desarrollará el nuevo Plan contra la brecha salarial. Se trabajará de manera integral para reducir la brecha salarial impulsando medidas para reducir la feminización de la pobreza.

Finalmente, con el objetivo de poner los cuidados en el centro y avanzar hacia un modelo de organización social de los cuidados de responsabilidad pública, comunitario y cada vez más corresponsable, se impulsará **un Pacto Vasco por los cuidados**.

Además de la estrategia en materia de igualdad del Departamento, los distintos ámbitos que lo componen 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. Para ello, se seguirá desarrollando el Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad, Udaberri 2024.

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. Asimismo, se avanzará en la implementación del nuevo modelo de instituciones penitenciarias en el que la igualdad y la perspectiva de género son componentes centrales; se dotará de personal suficiente a juzgados, fiscalía e Instituto Vasco de Medicina Legal y se avanzará en la modernización del sistema judicial.

Desde la Viceconsejería de Políticas Sociales, se impulsará el desarrollo del II Plan Estratégico de Servicios Sociales continuando con el despliegue del Sistema Vasco de Servicios Sociales como un sistema de responsabilidad pública y mixto, con prevalencia de la gestión pública directa y a través de la iniciativa social. Desde la Dirección de Migración y Asilo, se tratará de consolidar el Sistema Vasco de Atención a las Personas Inmigrantes, el cual pretende ser un servicio referente e integral de acogida, sensibilización, asesoramiento, información, tanto para las personas inmigrantes como para la ciudadanía en general. Desde la Dirección de Familias e Infancia se continuará con la implementación experimental de la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias en el Territorio Histórico de Álava (Modelo Barnahus), así como con el desarrollo de la Estrategia contra la violencia hacia la infancia y la adolescencia. Ofreciendo los servicios ya consolidados como Zeuk Esan y las ayudas tanto para apoyar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, como para apoyar a las familias en la crianza y el mantenimiento de hijas e hijos. Desde la Dirección de Servicios Sociales se continuará adaptando los servicios y recursos en materia de violencia machista contra las mujeres para dar cumplimiento a lo recogido en la nueva Ley para la Igualdad.

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; la formación en igualdad 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 2024 las siguientes actuaciones:

- Mantener el presupuesto de 30.000 € de la unidad de igualdad.
- Implementar el Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento.
- Desarrollar el Plan formativo en materia de igualdad del Departamento,
- Desarrollar la Encuesta sobre violencia machista contra las mujeres en la CAE: 259.545 €
- Desarrollar el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia: 30.000 €
- Diseñar el Diagnóstico de igualdad del personal de la administración penitenciaria y propuesta de medidas a introducir para la eliminación de las desigualdades detectadas en el Plan de la Administración General de la CAE: 60.000 €
- Aprobar la Ley de infancia y adolescencia.
- Diseñar el V Plan Interinstitucional de Familia
- 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.
- 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.
- En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir “Vidas libres de violencia contra las mujeres”, el Departamento desarrollará durante el 2024:

- 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. Para el 2024 se ha aumentado el presupuesto del servicio a fin de ganar en calidad y alcance del mismo. 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 para actividades de intervención social con mujeres. La novedad en esta materia son las ayudas a hijos e hijas huérfanas de las víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres, mandato recogido en el Decreto Legislativo 1/2023 que compete a la Dirección de Servicios Sociales.
 - Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI): 514.081 €
 - Prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género: 2.100.000 € (500.000 € más que el ejercicio anterior)
 - Ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres: 450.000 €
 - Gestión integrada en materia de 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 y Emakunde.
 - Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: participación tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Institucional, el Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.
 - Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias: 450.000 €
 - Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia: 45.000 €
 - Servicio de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk Esan): 442.750 €
- Se impulsará la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio. Se han mejorado las condiciones de las letradas y letrados intervenientes en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita y de las personas profesionales de la procuraduría en el turno de oficio, poniendo especial atención a su debida formación y especialización: 50.000 €
- Se dará continuidad al convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica inmediata a víctimas de delitos de violencia sobre la mujer, intrafamiliar y contra la libertad sexual: 2.300.000 €
- Se avanzará en el desarrollo del nuevo modelo penitenciario de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico. Para ello, se diseñarán el diagnóstico y el plan para la igualdad de instituciones penitenciarias: 60.000 €.
- Se continuará con la readecuación de todos los servicios de colaboración con 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 en 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.
- Se mantendrá el Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM), como 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.
- Se potenciará la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del Servicio de Asistencia a la Víctima, que proporciona atención integral primaria, derivación a recursos especializados y seguimiento de las víctimas de delitos, paliando la victimización primaria y evitando la secundaria. En dicho ámbito, se reforzará

el servicio de asistencia a la víctima, particularmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando para ello las acciones contempladas en el plan de actuación departamental relativo a la atención a las víctimas de violencia sobre las mujeres: 1.183.957 €

- Se garantizará el Servicio de Justicia Restaurativa que pone a disposición de los órganos judiciales y de la ciudadanía un método complementario a la vía judicial para la resolución de los conflictos que llegan a los Juzgados y Tribunales. Presta su labor en la jurisdicción penal y en la jurisdicción civil-familiar en casos judicializados de separaciones y divorcios con hijos e hijas menores a cargo y en todos los partidos judiciales de nuestra Comunidad Autónoma, permaneciendo su carácter gratuito: 687.283 €
- Se continuará trabajando con hombres condenados por violencia contra las mujeres en el marco del Programa Gakoa: 2.486.067 € (total del presupuesto del Servicio de Gestión de Penas en el que se incluye el Programa).
- Se ofrecerá un servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual a través de diversas subvenciones: 170.997 €
- En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir “Reducir la brecha salarial”, el Departamento participará durante el 2024 en el diseño y desarrollo del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. Aún a falta de concretar la estrategia, impulsará medidas específicas, tales como:
- Programa de ayudas a PYMES para la elaboración del diagnóstico y plan de conciliación: 126.000 € (2023-2024) y 210.000 € (2024-2025)
- Creación de un sistema de reconocimiento (certificación) para poner en valor el compromiso de las entidades con la conciliación: 50.000€
- Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar: durante 2024 se mantendrán las acciones puestas en marcha hasta ahora. Entre otras, ZAINTEL, ASCUDEAN, programa de apoyo a familias cuidadoras de betiON y app de apoyo a familias cuidadoras. Asimismo, se pondrán en marcha otras acciones contempladas en la estrategia como: Elaborar un estudio periódico que complemente otros que abordan, parcialmente esta realidad para cuantificar de forma más precisa al colectivo y conocer sus características, situación, necesidades y expectativas; Dinamizar un portal web que ofrezca información y orientación sobre el cuidado y los recursos de apoyo, gestiones administrativas, formación online y foros de familias cuidadoras; Impulsar acciones para abordar aspectos como la soledad de las personas cuidadoras, sus necesidades de conciliación y la reducción del impacto económico que tienen en ellas los cuidados; y Diseñar un Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares en Euskadi.

En el marco del programa de Conciliación Corresponsable se seguirá trabajando para ofrecer iniciativas dirigidas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en los cuidados y la conciliación. Los servicios de información y acompañamiento Kontzilia, dirigidos a empresas y ciudadanía. Las herramientas dirigidas a favorecer la implementación de medidas de conciliación, una Newsletter bimensual, y proyectos de investigación en la materia y así como el acompañamiento de la Comunidad de empresas Kontzilia y un aumento del número de empresas que forman parte de la Comunidad. Su objetivo principal es promocionar la conciliación corresponsable, tanto en el colectivo empresarial como entre los trabajadores y trabajadoras: 200.000 € (Programa de Conciliación Corresponsable) y 58.080 € (Servicio Kontzilia)

Finalmente, se prevé seguir trabajando en la sensibilización social sobre la importancia de los cuidados como eje para el mantenimiento de la vida, sobre la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y labores domésticas y sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En lo que respecta a otros objetivos y/o actuaciones relevantes del Departamento, durante el 2024 desarrollará:

- Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación: durante el 2024, se seguirá promoviendo 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: 80.000 €

- 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 sobre el conocimiento de la realidad, actuaciones de sensibilización, etc.): 528.000 €
- Reconocimiento y atención a las víctimas a través del sistema de asistencia integral previsto en la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, el impulso de iniciativas tendentes a promover el ejercicio de derechos por parte de las víctimas, y funciones relacionadas y colaboración con entidades de la sociedad civil creadas para el apoyo a las víctimas y otras instituciones públicas competentes en la materia: 414.800 €
- Desarrollo e implementación en lo dispuesto en la Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política: 1.919.000 €
 - 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:
 - Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades: 3.743.480 €
 - Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: 499.000 €
 - Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: 450.000 €

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 41.500.000 €
- Programa de asistencia material básica: 5.500.000 €
- Servicio de Tele asistencia, que cuenta con un importe para 2024 de 12.965.278 €
- Desarrollo de la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico entre cuyas medidas se encuentran las ayudas a las familias con hijas e hijos y mejora de las ayudas a la conciliación teniendo muy en cuenta la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres para que, por un lado, las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales y, por otro, se alcance el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados realizado fuera y dentro de los hogares: 170.765.300 € (37.788.100 para ayudas a la conciliación, 132.977.200 para ayudas a las crianza)
- Servicio de asistencia jurídica, integración y convivencia intercultural: 1.020.134€
- Servicio de igualdad de trato y no discriminación: 511.225 €
- Apoyar a la comisión de igualdad creada en el marco del Foro Vasco para la integración social de inmigrantes (formación en igualdad a las comisiones del Foro y Protocolo sobre matrimonios forzados en colaboración con Emakunde): 180.000 €
- Subvenciones para la gestión y funcionamiento del centro de acogida temporal ampliada y experimental a personas migrantes en Euskadi (Olakueta Etxea, Berriz): 500.000 €
- Apoyar la labor de IKUSPEGI, Observatorio Vasco de la Inmigración que en el marco de su labor realiza estudios e investigaciones de la situación de las mujeres en ese ámbito: 300.000 €
- Pisos de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad (Goiztiri y Adap): 388.803 €
- Servicio de mediación familiar: 840.000 €
- Puntos de encuentros familiares: 2.335.291 €

EMAKUNDE

Emakunde⁵³ es el organismo autónomo del Gobierno Vasco cuya misión 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.

Este programa constituye la piedra angular de las políticas de igualdad del Gobierno Vasco.

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

Para cumplir la misión de Emakunde de 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 CAE, **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 los objetivos estratégicos que integran el Plan de Emakunde y que concretan la actuación para el 2024. Estos objetivos estratégicos se estructuran en dos niveles diferentes. Por un lado, están los objetivos considerados prioritarios, que permitirán afrontar los retos de carácter prioritario y, por otro lado, están los objetivos generales que dan continuidad y consolidan las líneas de trabajo ya iniciadas con anterioridad por este Instituto. Además, comparten con los objetivos prioritarios el hecho de que buscan generar las condiciones para cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación y discriminación de las mujeres a través de un modelo de gobernabilidad basado en el Buen Gobierno, del empoderamiento de las mujeres, de la transformación de las economías y de la organización social para garantizar derechos y de la eliminación de la violencia machista contra las mujeres, y que se detallan en el apartado tercero.

A continuación, pasamos a identificar los cuatro objetivos prioritarios para Emakunde, que se vinculan con los compromisos recogidos en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura y que se corresponden con cada una de las áreas de intervención del VII Plan para la Igualdad:

- **LIDERAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA CAE:** promoviendo la aplicación y el cumplimiento de los nuevos mandatos establecidos en el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres

⁵³ Organismo Autónomo creado por la Ley 2/1988, de 5 de febrero. Más información sobre en Emakunde en el link: <http://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

- y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (en adelante Ley para la Igualdad) de acuerdo con los retos y objetivos estratégicos que se aprobarán en la Estrategia Vasca para la Igualdad 2030.
- PROMOVER EL COMPROMISO Y PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL CON EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: donde se ubican gran parte de las actuaciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres. 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 de los medios de comunicación y 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.
 - REFORZAR Y CONSOLIDAR LA INTERVENCIÓN INTERINSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: entre las diversas acciones que se llevan a cabo para contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y mejorar en la prevención, la detección y la atención, debemos destacar como actuación de coordinación, presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a mujeres víctimas de machista contra las mujeres en la CAE. Resaltar que 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.
 - LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS ECONÓMICO Y SOCIAL: se dará continuidad al objetivo de eliminar la BRECHA SALARIAL, mediante el diseño, la coordinación y el seguimiento del Plan Operativo de Acción 2022-2025 en el marco de la Estrategia para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en Euskadi.

Por su carácter central y preferente, estos objetivos prioritarios concentran una parte importante del trabajo y de los recursos de Emakunde y su desarrollo, además, es objeto de seguimiento específico por parte de la Comisión Interdepartamental.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se exponen los objetivos del Plan de acción de Emakunde para el 2024 y el presupuesto asignado para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el Plan contra la Brecha Salarial. El resto de las actuaciones que componen estos objetivos globales se especifican en el formulario P24-Gen del programa presupuestario de Emakunde, anexo a este documento.

- Impulsar la aplicación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres.

Para promover el cumplimiento de los mandatos previstos en la Ley para la Igualdad, el programa cuenta con una dotación de 21.000€.

- Mejorar la gestión del Instituto y consolidar su compromiso con la sociedad y la sostenibilidad a través de la innovación, la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas, así como con la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

La gestión de Emakunde incluye el desarrollo de varios planes como son el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, el Plan de Gestión Pública Avanzada y el Plan de Normalización del Uso del Euskera, para lo cual se cuenta con un presupuesto de 66.000€.

- Establecer las directrices generales que han de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.

Este objetivo cuenta con un presupuesto de 530.000€, dirigido fundamentalmente a impulsar el despliegue de la Estrategia Vasca para la Igualdad de mujeres y hombres 2030 y a gestionar las ayudas para la realización

de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades.

- Promover la capacitación en igualdad de todo el personal de las administraciones públicas.

Con el objetivo de colaborar con el IVAP en el diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación, Emakunde cuenta con una dotación específica de 25.000€.

- Apoyar a las instituciones públicas vascas para facilitar la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas.

Para asesorar y apoyar técnicamente a las instituciones públicas vascas en la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas y, en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos, Emakunde destina un presupuesto específico de 18.000€.

- Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE.

Para el impulso de la gestión técnica y administrativa de la coordinación de la Comisión Interinstitucional y de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como para el desarrollo del convenio con EUDEL para las políticas de igualdad en el ámbito local, Emakunde cuenta con 149.800€.

- Incrementar la cooperación estatal e internacional.

Mediante este objetivo se pretende consolidar y favorecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al instituto del ámbito estatal, europeo e internacional. Cuenta con un presupuesto de 10.000€.

- Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres.

Para promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres se cuenta con un presupuesto de 558.400€, gracias al cual se apoya económicamente a federaciones, fundaciones y asociaciones para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres que realizan acciones dirigidas a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres; así como el apoyo económico a aquellas actuaciones dirigidas a visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida.

- Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos.

Este objetivo cuenta con un presupuesto de 2.406.775€, que se reparte en actuaciones dirigidas a:

Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi, dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial.

Impulsar el PACTO DE PAÍS por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres en el marco del proyecto Generation Equality desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.

Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de información y sensibilización social orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres, como las campañas del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres y la de 25 noviembre Día Internacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, para el impulso de transformación de la organización social para la igualdad se tiene previsto realizar actuaciones dirigidas a impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad a través del estudio y la documentación y el apoyo a la investigación y la formación en género.

Se continúa desarrollando líneas de trabajo ya consolidadas con actuaciones de información, asesoramiento, investigación y emisión de recomendaciones dirigidas a defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado; a promover la COEDUCACIÓN a través de la elaboración de estudios, materiales y guías tanto en el ámbito de la educación formal como de la educación informal; a desarrollar la iniciativa GIZONDUZ, dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres y a desarrollar el plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación –BEGIRA.

Además, se consideran actuaciones dirigidas a impulsar la transformación de la organización social y económica se promueve el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.

- Contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y a mejorar en la prevención, la detección y la atención.

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 2024 de 1.191.500€.

Entre las actuaciones que se tiene previsto a llevar a cabo están:

La contribución a reducir la violencia machista contra las mujeres a través del programa interinstitucional BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca y el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres a través de la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones.

La promoción de la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia machista contra las mujeres JABETUZ, o a través de la gestión de las ayudas para la realización del máster universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto.

Liderando y apoyando la coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres en el marco de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a mujeres víctimas de machista contra las mujeres en la CAE, coordinando la Mesa contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual; promoviendo programas de intervención preventiva, de sensibilización y de atención a las diversas formas de violencia machista contra las mujeres mediante actuaciones directas y/o subvenciones a entidades para la detección, acogida y atención integral a mujeres y niñas víctimas de trata y a ayuntamientos y centros educativos que han participado en la puesta en marcha de la iniciativa Gela Morea.

Para finalizar, tal y como hemos señalado anteriormente Emakunde tiene como objetivo, de carácter prioritario para 2024, eliminar la brecha salarial, contando para ello con un presupuesto de 860.000€. A continuación, recogemos las acciones para desarrollar la Estrategia y el Plan de actuación para eliminar la brecha salarial que se tienen previstas llevar a cabo por el Instituto:

- Implementación, coordinación y seguimiento del PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN para reducir la brecha salarial en Euskadi 2022-2025 (125.000€).
- Promover el compromiso del tejido empresarial vasco con la igualdad entre mujeres y hombres a través del desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social, y mediante la colaboración con EnpresariAK-Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (490.000€).
- Sensibilizar a la sociedad especialmente a los hombres sobre la necesidad de avanzar en una mayor corresponsabilidad reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo, a través de actuaciones como la

INICIATIVA GIZONDUZ. dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres (230.000€).

- Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.
- Coordinar el grupo de género de la MESA DE DIÁLOGO SOCIAL para impulsar la implicación de los agentes sociales en el cumplimiento del plan de acción para reducir la brecha salarial.
- Apoyar, mediante una subvención, a la Fundación Arizmendarreta (10.000€)

GOGORA

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

– 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, por lo que, en todas las decisiones que se adoptan en el seno de este órgano, la perspectiva de género está presente.

– 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. En particular, se destaca entre los criterios de selección y valoración la inclusión de políticas transversales y de los que obtendrán mayor puntuación los que incluyan el compromiso de contemplar en su memoria el impacto de género de las actuaciones realizadas y que contemplen realizar acciones positivas que favorezcan la participación de las mujeres.

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:

Por un lado, el ejercicio 2024 se está previsto continuar con el desarrollo del informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, en el que se abordan las “Represión carcelaria 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.

Para llevar a cabo esta actuación, Gogora tiene previsto otorgar una subvención nominativa a la Universidad el País Vasco para el desarrollo del citado informe, por importe de 195.000 euros.

- 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.

El presupuesto estimado para estas actuaciones en el ejercicio 2024 asciende a 125.000 euros.

- Programa de subvenciones

Gogora anualmente convoca subvenciones de concurrencia competitiva, cuyas bases están diseñadas con perspectiva de género, de tal forma que las solicitudes que se realizan con perspectiva de género tienen una mayor valoración. A continuación, se listan las 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. 80.000 euros.

11. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

El DECRETO 18/2020,⁵⁴ 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 2,5% del presupuesto general de la CAE. Prácticamente la totalidad se analiza en este informe tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

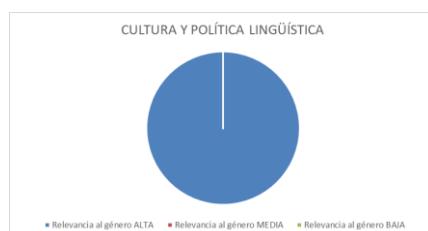
Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.

| DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA | |
|---|---------------|
| PRESUPUESTO ⁵⁵ : | 378.616.339 € |
| PROGRAMAS | |
| 4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling. | 3.487.254 |
| 4512. Deportes | 13.878.834 |
| 4513. Promoción de la Cultura | 26.614.245 |
| 4514. Patrimonio Histórico Artístico | 35.164.388 |
| 4515. Medios de Comunicación Social | 570.000 |
| 4711. Política Lingüística | 24.938.169 |
| 5414. Fondo de Innovación | 1.451.000 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| HABE - Instituto de Alfabetización y Reeuskal. A. | |
| 4713. Inst. Alfabetización y Reeuskaldunización Adulto | 60.621.776 |
| <i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i> | |
| EITB - Euskal Irrati Telebista | 211.890.673 |

El 54% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista. Ente que está implementando su propio plan de igualdad.

El presupuesto total es pertinente al género, y de relevancia alta. 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.

Gráfico 19. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



⁵⁴ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵⁵ Ver explicación en página 42.

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

El Plan de igualdad del Departamento 2022-2024 recoge la estrategia general del Departamento en materia de igualdad. En este se incluyen los objetivos estratégicos a nivel sectorial (cultura, Patrimonio, política lingüística, actividad física y deporte) que impactan en los ejes que estructuran las políticas de igualdad en la EAE:

- Buen Gobierno
- Empoderamiento de las mujeres
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos
- Vidas libres de violencia contra las mujeres

BUEN GOBIERNO

En cuanto al primer eje relativo al buen Gobierno, el Departamento ha establecido 13 objetivos estratégicos. Entre estos cabe destacar la incorporación de tres nuevos objetivos en consonancia con las nuevas disposiciones generales aprobadas en Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (texto refundido del Decreto legislativo 1/2023): por un lado, la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3.15). Y, por otro lado, el mandato de promover políticas relacionadas con la identidad sexual y/o de género y la orientación sexual (artículo 3.8).

- Objetivo 9. Incrementar, impulsar y fortalecer con Emakunde el número de espacios de coordinación, iniciativas y proyectos que aúnan las políticas de igualdad y las de normalización lingüística.
- Objetivo 10. Integrar la perspectiva de género en los planes de normalización que se desarrolle a través del Departamento.
- Objetivo 11. Integrar la perspectiva de género y la diversidad sexual en la actividad administrativa y en las políticas públicas del Departamento.

EJE I: Empoderamiento de las mujeres

En cuanto a este eje queremos señalar que el Plan de igualdad departamental recoge 13 objetivos estratégicos dentro del mencionado eje, con la finalidad de incidir en el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos del deporte y la actividad física, la cultura, el patrimonio y el euskera. Queremos destacar de manera específica que el Departamento va a trabajar en 2024 en los siguientes objetivos dentro de este eje, en los cuales ha planificado actuaciones y ha consignado presupuesto específico:

- Objetivo 15. Construir el marco teórico, el discurso, los foros de discusión y el conocimiento que servirá de base para conciliar el conocimiento y las prácticas en torno a las políticas de igualdad (feminismo) y la política lingüística (euskalgintza).
- Objetivo 16. Incrementar la presencia de las mujeres en los subsectores masculinizados de la creación y la cultura.
- Objetivo 17. Incrementar (reforzar) el número de asociaciones de mujeres en el ámbito creativo y cultural y el número de asociaciones que apuestan por la igualdad.
- Objetivo 20. Promover la integración de la perspectiva de género y el cambio de valores en las políticas deportivas.

EJE II: Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos

En cuanto a este eje, señalar que el departamento recoge 2 objetivos para desarrollarlo. Destacamos aquellos objetivos que se desplegarán de manera más intensa en el 2024:

- Objetivo 25. Incrementar el número de empresas de industrias culturales que cuentan con plan de igualdad o que inician un proceso de cambio hacia una cultura igualitaria.

- Objetivo.26. Tener en cuenta las necesidades de conciliación y cuidados en todos los servicios y recursos (formación, becas, ayudas) que la Dirección de Actividad Física y Deporte y Basque Team prestan a las y los deportistas de alto nivel, deportistas, personal técnico y entrenadoras y entrenadores.

EJE III: Vidas libres de violencia contra las mujeres

El Plan de igualdad Departamental recoge 3 objetivos estratégicos en el marco de este eje. Para el ejercicio 2024 se prevé intensificar las actuaciones en estos tres:

- Objetivo 28. Incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en festivales, industrias culturales y espacios culturales.
- Objetivo 30. Incrementar el número de personas y entidades deportivas que conocen el servicio Zure Taldekoak Gara
- Objetivo 31. Incrementar el número de investigaciones sobre violencia sexista y sexual en el deporte.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

En relación a las actuaciones más relevantes del Departamento para 2024 destacan en este apartado aquellas más acordes a los compromisos estratégicos del Gobierno Vasco en materia de igualdad: vida libre de violencia contra las mujeres y las actuaciones contra la brecha salarial. Así mismo incluimos aquellas más relevantes en análisis del impacto presupuestario y la incorporación de la perspectiva de género en la planificación del Departamento.

Vidas libres de violencia contra las Mujeres

En el marco de este compromiso el Departamento de Cultura y Política Lingüística desarrollará durante 2024 cinco actuaciones relevantes.

- Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dentro proyecto “Lan-kultura Berdintasunerantz eta Anistasunerantz eraldatz” dirigidas a trabajar en la prevención del acoso sexual y sexista a nivel interno en el Departamento (3.000 €) dentro del programa Estructura y Apoyo a Cultura y Política Lingüística (Programa 4511).
- Se continuará con la prestación del servicio ZURE TALDEKOAK GARA (60.500€) de atención casos de violencia en el ámbito deportivo (Actividad física y deportiva Programa 4512).
- Se impulsará la elaboración de los protocolos de atención en materia de acoso sexual y sexista en el deporte, a través de la formación, control e inspección (6.000 €). (Programa 4512 actividad física y deportiva).
- Intervención piloto dirigida a crear entornos inclusivos libres de acoso sexual y por razón de sexo en los clubes deportivos (17.000 €). (Programa 4512 actividad física y deportiva).
- Se realizarán acciones contra la violencia de género en los ámbitos culturales (25.000 €). (Programa 4513)

Brecha salarial

En relación a este compromiso Basque-team trabajará desde el programa “Baloreetan BAT” con diferentes agentes del sector en el cambio de valores hacia la igualdad y la ruptura de estereotipos de género en el ámbito deportivo. Entre sus actuaciones destaca la de visibilizar las necesidades de cuidado y conciliación de las y los deportistas del equipo BAT y trabajar el cambio de valores con hombres (deportistas y técnicos), para la asunción de las tareas de cuidado y conciliación con el deporte (15.000 €).

Desde el programa de Política Lingüística se va a realizar un estudio sobre la feminización del personal técnico de euskera (18.000 €) en el que se analizaran también las condiciones de trabajo.

Actuaciones relevantes en materia de igualdad o inclusión de la perspectiva de género

- Actuaciones relevantes en el marco del programa Estructura y apoyo (4511)

Este Departamento considera estratégico continuar capacitando y sensibilizando en materia de igualdad a su personal y a los cargos del departamento. En este sentido la unidad de igualdad organiza anualmente acciones de sensibilización, formación y reflexión a lo largo de todo el año en temáticas trasversales: estadísticas, lenguaje inclusivo, igualdad en la contratación pública, acoso sexual y por razón de sexo-género. El presupuesto para el impulso de estas acciones formativas para 2024 es de 2000€ y, en general para el desarrollo del Plan de igualdad, es de (10.000 €).

Entre las actuaciones a destacar también se encuentran las que se prevén realizar en el marco del proyecto “Lankultura Berdintasunerantz eta anitzasunerantz eraldatzen” cuyo objetivo es generar un espacio de trabajo seguro y libre de agresiones sexistas, machistas y LGTBIfobicas. (3000 €). Durante 2023 se ha elaborado un decálogo para prevenir el acoso en el Departamento y se prevé que en 2024 se haga difusión de dicho catálogo.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de promoción de la cultura (4513)

En este programa hay que destacar el trabajo que se está desarrollando para analizar las diferentes brechas de género en los diferentes subsectores del ámbito de la cultura. Anualmente se impulsa un análisis en el marco de la plataforma Kultuklik, en el que persigue analizar el grado de visibilidad de las obras de mujeres en los diferentes subsectores del ámbito cultural (15.000 €). En 2023 se ha publicado un análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos musicales en la CAE en 2022. Este tipo de informes se realizarán anualmente con todos los subsectores de la cultura.

Otra de las actuaciones relevantes en este programa es continuar ofreciendo asesoría en materia de género y planes de igualdad al sector de las industrias culturales a través del proyecto Basque District of Culture and Creativity (18.000 €).

Finalmente, otras de las actuaciones más importantes que se persiguen es el apoyo a las asociaciones de mujeres del sector cultural y el impulso de productos culturales creados por mujeres. En este sentido desde la Dirección de Promoción de la Cultura se apoya el programa NOKA (50.000 €). Se trata de un programa de mentoría para mujeres directoras audiovisuales creado hace 5 años. Otro de los programas que se impulsan es AUKERA (Programa de mentoría para realizar su primer cortometraje a alumnas de audiovisuales) (30.000 €), gestionado por la asociación de mujeres del audiovisual (H)EMEN y financiado por la Dirección de Promoción de la Cultura.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de patrimonio cultural (4513)

En este programa se seguirá trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias relativas a patrimonio, museos, archivos de la Dirección de Patrimonio Cultural. También se prevé la realización de estudios específicos sobre visibilización del trabajo de las mujeres en el ámbito artístico y literario, aunque no se concreta presupuesto.

- Actuaciones relevantes en el marco del programa política lingüística (4711)

Desde la pasada legislatura la Viceconsejería de Política Lingüística está trabajando en la integración de la perspectiva de género en sus políticas e impulsando espacios de reflexión en torno a la incidencia del género en el euskera, así como en la creación de espacios donde las políticas de igualdad y de normalización lingüística puedan establecer un dialogo como políticas trasversales y fortalecerse conjuntamente.

Durante el 2024 se continuará con el trabajo iniciado, fortaleciendo los proyectos impulsados hasta ahora, tales como la Comisión de Género y Lenguaje (dentro del Consejo Asesor del euskera de la CAE) (30.000 €), y la convocatoria de ayudas (BERDINTZEN) para la realización de trabajos de investigación sobre género y euskera (30.000 €).

Otra de las acciones a realizar es el impulso de un proceso para la integración de la perspectiva de género en el “Euskararen Adierazle Sistema” (10.000 €).

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de Deportes (4512)

La Dirección de actividad física y Deportes tiene reservado un presupuesto de 39.500 € para el desarrollo de su plan de igualdad de gestión anual. En el marco de este plan, está previsto realizar campañas de sensibilización, elaboración de materiales, jornadas, formación y actuaciones de sensibilización dirigidas a agentes del sector: federaciones, clubs, etc.

También se prevé la identificación de experiencias a nivel estatal, europeo e internacional para incorporar la perspectiva de género en el apoyo al deporte de alto nivel, identificar buenas prácticas de interés y estableciendo relaciones de colaboración con estos agentes (20.000 €).

HABE

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.

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

Con el inicio de la nueva legislatura fue 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 interinstitucional con todos los territorios del euskera.

Por otro lado, con respecto a los compromisos asumidos en la Agenda Estratégica del Euskera 2021-2024 HABE debe de aportar en el compromiso de incrementar el conocimiento del euskera y, sobre todo, incidir en los ámbitos socioculturales, económicos, digitales y en el sector público.

En cuanto a la planificación general de igualdad, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco acordó en el 2021 las directrices para la elaboración de los planes departamentales para la igualdad de legislatura previamente presentadas por Emakunde. El Plan para la Igualdad para la XII Legislatura de HABE fue diseñado en 2022 tomando como marco de referencia el Programa de Gobierno de la legislatura y el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE que sigue vigente. Plan. Asimismo, cabe señalar que en el año 2023 HABE ha participado en la renovada Comisión Interdepartamental para la Igualdad del Gobierno Vasco, donde presentó las líneas maestras de la planificación anual.

El plan para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2024 HABE ha establecido los objetivos estratégicos para los próximos años. Los objetivos prioritarios son los siguientes:

- Mantener la dotación presupuestaria para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Reforzar la Unidad Administrativa de Igualdad del organismo.
- Impulsar la formación en materia de igualdad del personal del organismo.
- Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, investigaciones y estudios que realice el organismo.

- Incorporar la perspectiva de género en el programa presupuestario de HABE y definir objetivos y acciones de igualdad.
- Incorporar el principio de igualdad en la normativa de HABE y poner en marcha procesos para dar a conocer las modificaciones de la ley para la igualdad.
- Inclusión y seguimiento de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales calificadores y, en general, en los órganos colegiados de decisión.
- Promover la visibilidad de las mujeres, el reconocimiento de la igualdad y la sensibilización sobre las violencias contra las mujeres en los materiales didácticos que se dan para el aprendizaje del euskera para personas adultas y en la biblioteca.
- Promover actitudes y acciones a favor de la igualdad en el sector de la enseñanza del euskera para personas adultas en los euskaltegis.
- Incorporar la perspectiva de género en los exámenes de acreditación de los diferentes niveles de euskera HEOC.

El resto de objetivos son los siguientes:

- Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
- Promover la igualdad en la formación dirigida a la euskaldunización de personas adultas e incorporar la perspectiva de género.
- Incorporar la igualdad en la comunicación de HABE.
- Incrementar y reforzar las políticas de igualdad de HABE con Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y los agentes de igualdad del sector.
- Realizar una oferta que facilite la conciliación del alumnado a través de los modelos de aprendizaje para la euskaldunización de personas adultas.
- Contribuir a que HABE desarrolle y difunda la lengua y el género y el euskera y el género como ámbitos específicos de conocimiento.
- Promover la implantación de medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en las empresas y/o entidades que trabajan en el ámbito de la euskaldunización.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Teniendo en cuenta los datos señalados y la estrategia mencionada anteriormente, HABE considera prioritario avanzar en la integración de la perspectiva de género en la enseñanza del euskera a personas adultas. Por ello, y siguiendo la estrategia mencionada anteriormente en el 2024 priorizará las siguientes actuaciones:

- Garantizar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad y asignar para ello 25.000 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.
- Aplicar las directrices que se espera que se aprueben a nivel de Gobierno Vasco. en relación con la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos del organismo.
- Difundir en toda la organización noticias relativas a la igualdad en colaboración con el gestor del sitio web para promover la transparencia en la política de igualdad de la organización. Al mismo tiempo, alimentar y actualizar de forma permanente el apartado de la web de la Unidad de Igualdad.
- 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” al personal que se incorpore al organismo. Se actualizará el documento protocolo de igualdad.

- Integrar la perspectiva de género en la comunicación de la organización y en las campañas que pone en marcha.
- Se estudiarán los nuevos mandatos jurídicos establecidos por la ley de igualdad refundida para avanzar en su cumplimiento. Se pondrán en marcha los análisis que se realicen en el Gobierno Vasco en esta materia y los criterios comunes que se acuerden para incorporar la perspectiva de género en los contratos y subvenciones.
- Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que realice el organismo.
- Avanzar en el análisis de la interseccionalidad en la recogida, análisis y difusión de información sobre la euskaldunización de personas adultas y su cruce con otras variables (edad, origen, etc.).

Actuaciones sectoriales:

Realizar el análisis desde la perspectiva de género de las pruebas de acreditación de los distintos niveles de euskera y elaboración del informe correspondiente.

- Prever sesiones específicas en materia de igualdad de género en la organización de las sesiones formativas del año 2024.
- Promover la igualdad en todas las secciones del portal IKASBIL. (dokuteka, ejercicios, biografías)
- Alimentar la sección Igualdad en la sección Didakteka del portal IRAKASBIL.
- Promover la visibilidad e igualdad de género en los materiales didácticos para el aprendizaje del euskera de las personas adultas. Así, incorporar la perspectiva de género en los materiales didácticos Primeran C1.2.
- En las secuencias didácticas o cuando así se requiera se recibirá informe o asesoramiento de la unidad de igualdad.
- Realizar una oferta de euskaldunización de personas adultas a través de modelos de aprendizaje que faciliten la conciliación del alumnado.
- Adquisición y difusión en la biblioteca de HABE de libros sobre feminismo e igualdad en el patrimonio bibliográfico. Por otro lado, a la hora de dar a conocer en las redes sociales las novedades seleccionadas hacer hincapié en trabajos que analizan la igualdad entre hombres y mujeres, el feminismo y lengua y género.
- Participar en los trabajos técnicos del grupo Políticas Públicas (Lengua y género) promovidos por la Viceconsejería de Política Lingüística. En 2023 se han realizado aportaciones al borrador de la Estrategia 2030 para la Igualdad en relación al abordaje de la inclusión de la perspectiva lingüística en las políticas de igualdad y se prevé seguir profundizando en torno a estas aportaciones.
- En el trabajo que la Red de Lectura Pública de Euskadi está desarrollando en torno a los objetivos de la agenda 2030, los servicios de la biblioteca de HABE trabajan también en ODS 5 (Igualdad de Género).
- Avanzar en la publicación de artículos que exploren la relación entre la didáctica y el género en la revista Ehizpide.

Vidas libres de violencias 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.
- El Departamento de Gobernanza y Autogobierno aprobó una nueva Orden por la que se regula el procedimiento en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. La unidad de igualdad recibió formación especializada organizada por parte del Departamento de Gobernanza y Autogobierno. Se realizarán aquellas

actuaciones que pudieran derivarse de esta Orden y se promoverá el conocimiento interno de este protocolo.

Contra la brecha digital

- 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.
- Según se acordó en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 27 de julio de 2023 se introducirán cambios en la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Se plantea abrir un nuevo proceso de reflexión para abrir la posibilidad de participación en esta Estrategia a todos los departamentos e instituciones del Gobierno Vasco. Para ello se plantea un proceso de trabajo técnico en el Grupo Técnico Interdepartamental. Por lo tanto, HABE participará en este proceso y realizará las acciones que de él se deriven.

GRUPO EITB

EITB – Euskal Irrati Telebista, es un ente público de derecho privado. Fundado en 1982 por el Gobierno Vasco da sustento a la radio y televisión pública vasca.

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

En 2023 la Comisión de Igualdad está elaborando en el que será el **IV Plan para la Igualdad de hombre y mujeres de EITB (2023-2027)**. Es un plan de trabajo para los próximos años que mantiene mucho de los objetivos de los planes anteriores e incorpora, a su vez, nuevas perspectivas y ambiciones en respuesta a las demandas que sobre igualdad nos hacen llegar tanto la ciudadanía como quienes trabajan en EITB.

Como grupo público de comunicación audiovisual, EITB quiere ser referente y lo asumimos con responsabilidad. Se trata de impulsar el cambio en elementos pro-fundamente arraigados en nuestra sociedad y cuyas causas y manifestaciones son multifactoriales, por lo que las actuaciones serán de largo recorrido y requerirán de alianzas con otros agentes.

Desde 2010 EITB cuenta con planes cuatrienales de igualdad elaborados tras un exhaustivo diagnóstico cualitativo y cuantitativo.

De cara a la implementación del Plan para la Igualdad se ha definido una estructura de impulso y coordinación del mismo. Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, la Administración ha de adecuar sus estructuras de modo que, en cada uno de sus departamentos, exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

Desde el primer plan de Igualdad, con el fin de reforzar la cultura de igualdad en todas las áreas y a todos los niveles, se ha reflejado la prioridad de plasmar los objetivos de igualdad en los documentos de alto nivel del grupo, aquellos que marcan desde “arriba” la estrategia a seguir. La estrategia a seguir, como el resto de las políticas corporativas, es transversalizar en todas las áreas el desarrollo de la política de igualdad bajo el paraguas de un único plan. Para ello se dotarán del presupuesto anual necesario. Este modelo de gestión permite asegurar y facilitar el desarrollo e implantación de los objetivos y la cultura por la igualdad.

En este ámbito, a destacar en 2022 la aprobación de “**EITB 2030 ESTRATEGIA**” y el “**CONTRATO PROGRAMA 2022-2025**”, documentos que fijan las líneas estratégicas y las prioridades de EITB para los próximos años. En ambos documentos se recoge de forma transversal el compromiso expreso de EITB por la igualdad.

En cualquier caso, EITB cuenta con una **persona experta en género**, con formación en Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agentes de Igualdad de EHU-UPV (especializaciones en Empresa y en Administración pública). La responsable de igualdad de EITB forma parte del equipo directivo, y es la encargada de liderar el proceso de implantación del Plan y evaluar los resultados. El desarrollo de su actividad en este ámbito se enmarca en Estrategia y Comunicación, área que vela por desarrollar la misión de servicio público del EITB e impulsar, entre otros, la implantación de políticas transversales para todo EITB. Para desarrollar los objetivos en igualdad, cuenta, además, con apoyo de consultorías expertas. El presupuesto del área de Igualdad está destinado mayoritariamente a la consultoría externa. El resto del presupuesto asignado a igualdad será gestionado por cada área (Formación, Producción de ficción, Dirección de deportes EITB, etc.).

La consecución de los objetivos planteados en los distintos planes para la Igualdad de EITB está también en manos tanto de la Dirección como de la **Comisión de Igualdad**, de la que forman parte la dirección y representación sindical de todas las unidades de negocio.

Remarcando que EITB en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de sus derechos, por lo que mantiene una posición de **tolerancia cero ante comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo** además de todos aquellos que conlleven algún tipo de discriminación directa.

EITB cuenta con un **Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo** que recoge la formación de una Asesoría confidencial que es la encargada de gestionar los posibles casos recogidos en el protocolo. A lo largo de estos últimos años de manera paulatina se ha incorporado al texto de los distintos convenios colectivos de ETB los actos y conductas de “acoso sexual y acoso por razón de sexo” como faltas graves o muy graves dentro del Régimen Sancionador (Capítulo IX.).

Como prueba de la transversalización de la igualdad en todos los procesos, en 2023, EITB va a realizar un análisis de riesgos psicosociales en el que se incluyeron aspectos relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Está previsto que en 2024 esté aprobado el **diagnóstico de situación de la igualdad de EITB y el nuevo plan de igualdad para los próximos cuatro años**. La elaboración de este nuevo plan responde tanto en forma como en resultado a los requerimientos de la legislación actual vigente y los compromisos marcados por la “EITB 2030 ESTRATEGIA” y por el “Contrato Programa EITB 2022-2025”. El diagnóstico nos permite visualizar nuevos focos y objetivos en los que centrarnos

Actuaciones dirigidas a incorporar la **perspectiva de género en los contenidos**, a efectos del reparto presupuestario de 2023, EITB considera proyectos de gran interés para una dotación significativa específica:

- Desarrollo de un proyecto piloto para definir una metodología de monitorización de los contenidos del EITB desde una perspectiva de género.
- “Akelarre”, programa presentado por tres mujeres con clara perspectiva feminista y reivindicativa. Un espacio en prime-time realizar por y para mujeres.

- Adquisición de **derechos de deporte femenino** y un desarrollo de la producción y comunicación con tratamiento reforzado. Destacar, dentro de las prioridades estratégicas, la apuesta por potenciar la presencia de las mujeres en la información deportiva. Esto se ha traducido en una cada vez mayor presencia de las deportistas en los informativos diarios de todos los medios, retransmisiones de pe-lotas, fútbol, baloncesto, basket, balonmano, ciclismo, traineras, o deporte rural, entre otros.
- EITB seguirá apostando por la contribución a la igualdad a través de la ficción con “**Irabazi arte!**”. Serie en euskera dirigida a las y los jóvenes que recibió el **Premio CIMA TV FestVal de Vitoria-Gasteiz a la Igualdad 2022**. Esta ficción despliega un interesante desarrollo transmedia para atraer a la audiencia joven a través de Instagram, su página web, el podcast y el cómic digital interactivo disponible en formato app.
- Con el mismo espíritu “**Ellas primero**” (documental de 2023 en el que las protagonistas eran cocineras vascas) **se va a realizar una serie documental para Primeran, la nueva plataforma de contenidos del Grupo EITB. El objetivo volverá hacer justicia** con un sector tan masculinizado que no reconoce a mujeres cocineras cuyo papel ha sido y es importante en la cocina internacional.
- Igualmente, para Primeran, se pretende poner en marcha junto Basque Culinary Center un espacio que recoja el papel de todas aquellas mujeres que ha contribuido al desarrollo del sector, más allá del oficio de cocineras: productoras, etc.
- Respecto al cine, en 2023 EITB ha dado un paso importante para, a partir de ahora, impulsar la presencia de las mujeres a través de la firma de un convenio con asociaciones del sector audiovisual. El objetivo de este acuerdo se centra en favorecer el desarrollo y producción de proyectos de obras audiovisuales promovidos por mujeres. Para ello, EITB, por un lado, destinará a dichos proyectos el 40% de las cartas de interés, y, por otro lado, incrementará el importe de la Financiación Anticipada cuando el proyecto de Obra Audiovisual reúna alguna de las variables establecidas (la participación de mujeres en la producción).

12. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

El *DECRETO 18/2020⁵⁶ 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. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

| DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO | |
|---|--------------|
| PRESUPUESTO ⁵⁷ : | 42.490.732 € |
| PROGRAMAS | |
| 1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia | 230.000 |
| 7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo | 2.727.713 |
| 7511. Turismo y Hostelería | 10.736.404 |
| 7612. Comercio Interior | 21.470.077 |
| <i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i> | |
| KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo | |
| 4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo | 7.326.538 |

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y con relevancia al género media salvo el programa de Estructura y Apoyo que tiene relevancia al género alta.

Gráfico 20. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



⁵⁶ <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2020/09/2003516a.pdf>

⁵⁷ Ver explicación en página 42.

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

En el presente apartado se aportará una visión global de la estrategia del Departamento y, a su vez, se resaltarán aquellas medidas prioritarias para el ejercicio 2024.

El Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice en Igualdad de Género.

Para la determinación de las prioridades del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se ha realizado 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 ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad. Además, para la elaboración del plan se ha activado un proceso participativo para la planificación en el que han participado todas las direcciones del departamento, así como Kontsumobide y Basquetour, organismos adscritos al mismo que toman parte en el impulso de medidas de igualdad.

En los objetivos del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Turismo, Comercio y Consumo para esta legislatura se ha puesto especial atención en:

ÁMBITO DEL BUEN GOBIERNO

- Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
Se dotará de presupuesto a la Unidad Administrativa de Igualdad.
- Formar a todo el personal incluido el personal político.
Se seguirá haciendo especial hincapié en la formación del personal tanto técnico como político.
- 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 2023 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

En base al diagnóstico realizado en el 2022 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y una vez detectadas las principales brechas, e identificadas las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género, se dará comienzo a la segunda fase del proceso para desarrollar el “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Uno de los principales

objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico. Esta iniciativa está 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 el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2024 cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad, además de las dirigidas a incorporar la perspectiva de género.

Para la descripción de las acciones de seguirá la misma lógica que en los apartados anteriores, esto es, por un lado, se hará una breve mención a las actuaciones relativas al ámbito del buen gobierno, y por otro, a las relativas al ámbito sectorial.

BUEN GOBIERNO

- Se dotará de presupuesto específico a la Unidad Administrativa de Igualdad para impulsar medidas de gobernanza a favor de 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 1.500 euros.
- Se seguirán analizando las cláusulas de igualdad que se están incluyendo actualmente en subvenciones, contratos y convenios con el fin de realizar las mejoras necesarias haciendo especial hincapié en el seguimiento de las mismas.
- Se seguirá trabajando en la integración la perspectiva de género en los presupuestos. Se pondrán en marcha las medidas de mejora detectadas.
- Se creará un apartado de igualdad en la web del departamento dentro del área de estadística. Para ello se están analizando las estadísticas oficiales Departamentales y otras fuentes externas relacionadas con el ámbito de actuación del departamento para poder visibilizar las desigualdades existentes.

ÁMBITO SECTORIAL

– Turismo

En base al diagnóstico realizado en el 2022 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y una vez detectadas las principales brechas, e identificadas las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género, se dará comienzo a la segunda fase del proceso para desarrollar el “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Uno de los principales objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico. Esta iniciativa está incluida en el Compromiso 41 - “Euskadi-Basque Country turístico seguro, sostenible y responsable”.

En las subvenciones nominativas a las asociaciones empresariales de hostelería se ha incluido que una de las acciones a desarrollar debe estar dirigida a promover la perspectiva de género y fomentar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas asociadas. El objeto que pretende esta medida es sensibilizar al respecto a las propias organizaciones, así como incorporar en su agenda de trabajo la perspectiva de género de modo que puedan ayudar a sus empresas asociadas a implementar medidas conducentes a superar las desigualdades en este ámbito.

Programa concursal (Ayudas EMET) en el que se valora, entre otros criterios de prioridad de los proyectos para determinar la prelación de las ayudas:

- Responsabilidad social empresarial y frente al consumidor: de los 12 puntos en total en este criterio:
 - Disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres (criterio no válido para las empresas obligadas por la Ley de Igualdad), o un plan para la conciliación de la vida laboral y familiar, o ser entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Emakunde): 2 puntos
 - Acreditar la contratación de mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %: 4 puntos

– Comercio

En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio 2024 se seguirá incorporando en la valoración de las solicitudes una puntuación máxima de 10 puntos sobre 100 puntos posibles, 50 en el contenido del proyecto, para la Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto:

- A. El proyecto se planifica, desarrolla y evalúa desde la perspectiva de género: hasta 5 puntos:
 - i) Máximo 1 punto por considerar e incluir en la misión, visión y/u objetivos estratégicos de la entidad el favorecimiento de la igualdad de mujeres y hombres.
 - ii) Máximo 2 puntos por la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del proyecto y de forma transversal.
 - iii) Máximo 2 puntos por la medición y evaluación de las medidas de igualdad aplicadas.
- B. Por el desarrollo de acciones concretas en materia de igualdad a razón de 0,5 puntos por cada uno de los siguientes conceptos hasta un máximo de 3 puntos:
 - i) Por la elaboración de un diagnóstico o análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres del sector en su ámbito de actuación en su proyecto o su inclusión como parte del proyecto.
 - ii) Por impartir algún curso de formación en materia de igualdad dirigido al sector o por incluir la perspectiva de género de manera transversal en las formaciones del sector promovidas por la entidad.
 - iii) Por la elaboración y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente a las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género en el sector
 - iv) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en el sector, de modo que se fomente un uso no sexista del lenguaje, que evite estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
 - v) Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en la entidad, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
 - vi) Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas del sector de su ámbito de actuación.
 - vii) Por incluir acciones que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, diferentes de las anteriores.
 - viii) Por incluir acciones que impulsen y favorezcan el empoderamiento de la mujer y/o fomenten su implicación en los proyectos y/o intervengan a favor de la igualdad, diferentes de las anteriores.
 - ix) Por realizar acciones en colaboración con una asociación de mujeres o una entidad cuya finalidad específica sea el favorecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres.

x) Por disponer del reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, expedida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer o por cualquier otra Administración Pública.

xi) Por disponer de un plan de igualdad sin estar legalmente obligado a ello.

C. Acreditación de que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante existe paridad de géneros entre sus miembros: 2 puntos si el porcentaje de mujeres es superior o igual al 40 %.

KONTSUMOBIDE

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..

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 para el periodo 2022-2024 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 trabaja en el ámbito de la persona consumidora en varias líneas de actuación definidas en el plan de igualdad departamental que están en consonancia los ejes definidos en nuestro plan estratégico. En concreto se destacan las iniciativas a llevar a cabo en consonancia al plan estratégico de Kontsumobide que tiene como ejes las siguientes actuaciones:

- Mejorar la visibilidad de Kontsumobide y el conocimiento del instituto por parte de la ciudadanía
- Disponer de una normativa actualizada que responda a las necesidades del ámbito del consumo
- Afianzar la coordinación con otros agentes del consumo e instituciones
- Actualizar la estructura de la organización a las nuevas necesidades
- Potenciar la participación en redes internacionales, especialmente en el ámbito europeos

Kontsumobide busca ser percibido por la ciudadanía como un recurso útil, generar confianza en las personas consumidoras y usuarias y ser un referente institucional en la defensa de los derechos de las personas consumidoras.

Para poder llevar a cabo la misión de “Defender los derechos de las personas consumidoras y usuarias de Euskadi y proporcionar las herramientas necesarias para que puedan ser protagonistas de su propia protección” resulta

imprescindible que la ciudadanía conozca de la existencia del instituto y de la importante labor que realiza en la protección de los derechos de las personas consumidoras.

ACTUACIONES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA GENERAL

Tal y como se ha señalado a lo largo del informe no existen acciones concretas cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad, pero existen acciones que si pueden incidir favorablemente en la consecución del objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Podemos destacar:

- Formación interna 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.
- Información y formación a las personas consumidoras: Kontsumobide busca diseñar e implementar políticas públicas de protección a las personas consumidoras. Para su correcta implementación y efectividad, resulta imprescindible que la ciudadanía tenga información suficiente y actualizada sobre sus derechos y obligaciones. En ese sentido, el instituto busca difundir información de calidad, accesible y clara a todas las personas consumidoras vascas. Este objetivo resulta de gran importancia para, por un lado, ser más eficaces en la resolución de conflictos y, por otro, para poder evitar que los propios conflictos surjan, de modo que una persona debidamente informada pueda disponer de herramientas suficientes para poder prevenirlos. Además, resulta fundamental brindar una formación actualizada en materia de consumo, alineada con las problemáticas actuales de consumo.
- Estudios: Para el ejercicio 2024 se ha previsto la realización de estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.

7. CONCLUSIONES

En unos años marcados por una extraordinaria dificultad derivada del impacto social y económico causado por la pandemia del COVID-19 y, más recientemente, por el conflicto bélico de Ucrania, el Gobierno Vasco refuerza su compromiso con las personas poniéndolas en el centro de sus políticas. Por ello, las directrices presupuestarias que han orientado la elaboración de los presupuestos 2024, subrayan el compromiso de seguir impulsando actuaciones dirigidas a fortalecer el sistema de protección social, los servicios sociales y los servicios públicos esenciales de sanidad, educación y dependencia, avanzando en la ampliación de los derechos sociales y en dos compromisos transversales: la revitalización y normalización del euskera y la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, la entrada en vigor del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, ofrece un marco normativo con retos muy importantes que afrontar en el futuro. En este sentido, para el 2024 se plantea, entre muchas otras actuaciones, el diseño de la Estrategia para la Igualdad 2030, la elaboración de un Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2030, el impulso de un Pacto Vasco por los Cuidados y la gratuidad del servicio que presta el Consorcio Haurreskoak para todas las familias.

Además, se mantiene el compromiso de seguir avanzando en el diseño de los presupuestos con enfoque de género. Un proceso de largo recorrido en el Gobierno Vasco y en el que participan activamente todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios y los entes públicos de derecho privado EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI y URA. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido incrementar el presupuesto analizado hasta alcanzar el 88% del presupuesto total de la CAE y constatar que el 99,8% del presupuesto analizado es pertinente al género y el 99% de relevancia al género media-alta. No obstante, este camino es complejo por el cambio de paradigma que implica, y en consecuencia requiere de tiempo y determinación. Por ello, el Departamento de Economía y Hacienda seguirá trabajando en profundizar en el marco conceptual, en la mejora de la metodología y en los procesos que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Uno de los resultados de este trabajo colectivo será el de mostrar información más concreta y argumentada de las actuaciones que se prevén realizar en favor de la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

En cuanto al presupuesto general de la CAE de 2024, al menos, el 0,71%, se va a destinar a combatir la brecha salarial, y, al menos, el 0,19% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres. 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. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza, EITB, SPRI y URA con la ejecución de sus planes de igualdad. Además, 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, así como los gastos de funcionamiento necesarios para su ejecución contemplados en el capítulo II.

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. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

La Dirección de Presupuestos del Departamento de Economía y Hacienda solicita y recopila los formularios e informes que se detallan, necesarios para avanzar en el diseño de los presupuestos con enfoque de género y para la elaboración del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales.

1. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y CONSORCIOS

Por una parte, cumplimentan un formulario (P-Gen) por cada programa presupuestario que 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 impacto de género de las actuaciones del programa
 - 4.1 Listado de objetivos del programa gestionados por otras entidades del Sector Público
 - 4.2 Listado de objetivos del programa considerados no pertinentes
 - 4.3 Análisis de la población sobre la que incide principalmente el programa: condiciones de vida de las mujeres y los hombres
 - 4.4 Análisis presupuestario y la incorporación de la perspectiva de género en su planificación
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
 - 5.4. Otras reflexiones y propuestas.

Por otra, realizan un informe que consta de cuatro apartados:

1. Diagnóstico socio-económico de la población a la que se dirigen las actuaciones principales del departamento, organismo autónomo o consorcio.
2. Estrategia general 2022-2024 del departamento, organismo autónomo o consorcio.
3. Actuaciones relevantes del departamento, organismo autónomo o consorcio.

2. ENTES PÚBLICOS DE DERECHO PRIVADO: Grupo EITB-Euskal Irrati Telebista, Osakidetza, SPRI-Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial, URA-Agencia Vasca del Agua

Ambos cumplimentan un informe que cuenta con la siguiente estructura:

1. Diagnósticos desde la perspectiva de género
 - a. Dirigido a la población destinataria de los servicios del ente
 - b. Dirigido al personal al servicio del ente
2. Estrategia general para fomentar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres
3. Actuaciones relevantes para fomentar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Una vez analizados los mandatos programáticos y normativos de igualdad que tienen relación con el programa, se concreta la relevancia al género del programa presupuestario. Para ello, se tienen en cuenta dos criterios, a los que se les asignará un número del 1 al 3 (de menor a mayor relevancia):

CRITERIO 1: POBLACIÓN OBJETIVO. Se valora la relevancia al género en función del carácter estratégico y/o prioritario de la población objetivo sobre la que potencialmente actúa el Programa. En la valoración se tiene en cuenta tanto el volumen de la población objetivo como el colectivo concreto al que vaya dirigido el programa. Así, puede darse que un programa tenga una valoración alta a pesar de que la población objetivo represente un porcentaje pequeño, al tratarse de un grupo estratégico para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Se entiende por población estratégica aquella con mayor potencial tractor para introducir cambios significativos que permitan avanzar hacia la igualdad en el medio y largo plazo. Por ejemplo, el alumnado, el profesorado y el empresariado.

Se entiende por población prioritaria aquella que sufre especialmente las consecuencias de las desigualdades de mujeres y hombres y requieren de acciones de igualdad específicas. Por ejemplo, las mujeres víctimas de la violencia machista.

- Valor 3: la población objetivo es estratégica y/o prioritaria para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres, o el programa llega a toda la población objetivo a la que va dirigido. Es suficiente con que uno de los objetivos del programa vaya dirigido a una población estratégica para avanzar hacia la igualdad, para otorgarle al programa la máxima puntuación (3).
- Valor 2: el programa llega a una parte considerable de la población objetivo a la que va dirigido.
- Valor 1: el programa llega a una pequeña parte de la población objetivo a la que va dirigido.

CRITERIO 2: POTENCIALIDAD DE CAMBIO. Mide la capacidad de incidencia en la reducción de las desigualdades de género. Es el grado en el que el programa puede contribuir a avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. A diferencia del criterio anterior, se valoran los objetivos y las acciones del programa, es decir, ¿de qué manera las acciones del programa influyen o pueden influir directa o indirectamente en el cambio de roles y estereotipos de género? Por ejemplo, introduciendo cláusulas de igualdad en los contratos, elaborando diagnósticos con perspectiva de género, ...

Por desigualdades de género se entiende aquellas provocadas por la asignación de roles diferenciados y estructurados jerárquicamente a mujeres y hombres en la sociedad.

Por estereotipos de género se entiende una valoración, opinión o prejuicio generalizado sobre los atributos o características que mujeres y hombres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que desempeñan o deberían desempeñar (según ONU).

- Valor 3: Si el programa incide significativamente en las condiciones de vida de mujeres y hombres y muestra una capacidad muy alta de impacto en las desigualdades de género. Cuando algún objetivo del programa tenga una gran incidencia en las desigualdades de género, al programa se le dará la máxima puntuación (3). Incluir aquellos programas que se utilizan para la toma de decisiones para reducir desigualdades (por ejemplo, aquellos dirigidos a la elaboración de estudios y estadísticas), o que son un procedimiento que permite establecer cláusulas de igualdad. Por ejemplo, a través de programas de educación dirigidos a la juventud.

- Valor 2: si el programa incide en las condiciones de vida de mujeres y hombres, pero muestra una capacidad de incidencia media en las desigualdades de género.
- Valor 1: si el programa apenas incide en las condiciones de vida de mujeres y hombres y una capacidad muy baja de impacto en las desigualdades de género (en el rol de género, ...).

Posteriormente, se calcula el sumatorio y el resultado final se clasifica en función de la siguiente escala de baremación:

BAREMO-RELEVANCIA:

- Baremo 5 - 6: Relevancia ALTA
Programas de gran interés para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Baremo 3 - 4: Relevancia MEDIA
Programas de impacto medio para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Baremo 2: Relevancia BAJA
Programas fundamentalmente de carácter instrumental