

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2026

Departamento de Hacienda y Finanzas

23 de octubre de 2025

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO	1
2. ESTRATEGIA PARA EL DISEÑO DE UNOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	6
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	8
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	24
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y ENTIDADES DEPENDIENTES	25
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO	38
6.1. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS	42
6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL	52
6.3. ACTUACIONES DEL IV EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES”	61
6.4. OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	67
6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, OSAKIDETZA, LANBIDE, GRUPO EITB, GRUPO SPRI, URA E IHOBÉ	75
7. CONCLUSIONES	165
8. ANEXOS	171
8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS	172
8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	173

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de las mujeres VVG perceptoras de RGI-2024	20
Tabla 2. Distribución por sexo de altos cargos y siminales en la Administración General	25
Tabla 3. Presupuesto Consolidado del Sector Público de la CAE para 2026 ANALIZADO por entidad y sección.....	38
Tabla 4. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.....	43
Tabla 5. Acciones positivas de igualdad identificadas por los departamentos.	45
Tabla 6. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi	53
Tabla 7. Evolución brecha salarial Grupo EITB. 2020-2024	59
Tabla 8. Evolución brecha salarial IHOBE. 2015-2023	60
Tabla 9. Actuaciones en el eje de intervención Vidas libres de violencia machista contra las mujeres	61
Tabla 10. Otras actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres.	67
Tabla 11. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.....	75
Tabla 12. Prespuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.....	82
Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.	89
Tabla 14. Presupuesto analizado. Departamento de Hacienda y Finanzas.	99
Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.....	106
Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.	112
Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.....	124
Tabla 18. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.	131
Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.	136
Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.....	139
Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.....	145
Tabla 22. Prespuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible.	149
Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación.	151
Tabla 24. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.....	155
Tabla 25. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.....	157
Tabla 26. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos.	160

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Índice sintético de fecundidad en la CAE. 2014-2023	9
Ilustración 2. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2010-2021	10
Ilustración 3. Encuesta de presupuestos del tiempo. 2023.....	16
Ilustración 4. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo. A 30 de junio 2025.....	26
Ilustración 5. Distribución por sexo y nivel retributivo. Administración General. 30 junio 2025.....	27
Ilustración 6. Evolución de la plantilla media de Osakidetza durante 10 años (2014-julio2024).....	29
Ilustración 7. Distribución del presupuesto total analizado según su pertinencia y relevancia al género	40
Ilustración 8. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y departamento.	41
Ilustración 9. Evolución brecha salarial Osakidetza. 2017-2024	58
Ilustración 10. Lehendarakitza. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	75
Ilustración 11. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	82
Ilustración 12. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	89
Ilustración 13. Hacienda y Finanzas. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	99
Ilustración 14. Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género	106
Ilustración 15. Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	113
Ilustración 16. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género	124
Ilustración 17. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	131
Ilustración 18. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	136
Ilustración 19. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	139
Ilustración 20. Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	145
Ilustración 21. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género... ..	149
Ilustración 22 Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	151
Ilustración 23. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	155
Ilustración 24. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	157
Ilustración 25. Justicia y Derechos Humanos. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	160

1. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

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

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

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

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

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

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.

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

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

MARCO NORMATIVO EN LA 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”

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.”

Y en la Disposición Adicional Sexta:

“La Comunidad Autónoma del País vasco incrementará progresivamente el porcentaje del

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

presupuesto destinado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de forma que constituyan, al menos, el 1,5% sobre el gasto total consignado en los presupuestos generales para el año 2030, sin perjuicio de que dicho objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad.”

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

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

Contempla, en el artículo 11, la creación de las unidades para la igualdad:

“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 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 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.”

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”.

MARCO PROGRAMÁTICO. GOBIERNO VASCO

El 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”*.

Compromisos que se refuerzan, entre otros, con la puesta en marcha de la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres aprobada en el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018. Una estrategia que pretende 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.

Y con la aprobación por el Consejo de Gobierno del 13 de febrero de 2024 de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE se constituye el marco estratégico de referencia para la actuación del Gobierno Vasco. Así, y siguiendo sus directrices, durante el 2025 los Departamentos, organismos públicos y consorcios elaborarán sus respectivos planes de actuación en materia de igualdad.

El nuevo Programa de Gobierno 2024-2028 denominado “Ongizatean Hazi. Bienestar, Progreso, Transformación y Autogobierno para una Euskadi global”, al adquirir el Compromiso 26. Agenda 2030:

Trabajaremos para que nuestras políticas y acciones desarrollos y cumplan estos objetivos (ODS) priorizando la erradicación de la pobreza, la promoción de la igualdad de género, la acción climática y la construcción de una sociedad inclusiva, al mismo tiempo que seguiremos promoviendo un desarrollo económico sostenible e inclusivo.

En el Eje IV. Convivencia, Memoria y Derechos Humanos del Programa de Gobierno 2024-2028 se reconoce que,

“La igualdad de mujeres y hombres en Euskadi y la defensa de los Derechos Humanos se ha convertido en cuestiones fundamentales para nuestra sociedad”

Las Directrices Presupuestarias de Euskadi para 2026, aprobadas por el Consejo de Gobierno el 10 de junio, corresponden al segundo presupuesto de la XIII Legislatura, en el cual se plasman las prioridades estratégicas del gobierno. En dicho documento se recoge que,

Durante esta legislatura, los ejes definidos están respondiendo a mejorar nuestra sociedad, poniendo a las personas en el centro de las políticas públicas. Esto implica que todas las actuaciones

objeto de este proceso tengan un fin que permita, desde los diferentes ámbitos mejorar aspectos como la salud, el empleo, la educación, la vivienda, la seguridad y los servicios sociales.

Debemos hacer una sociedad más rica a través de empleos de calidad, con servicios públicos sólidos y desarrollando políticas que garanticen la igualdad y reparto de la riqueza.

La igualdad de las mujeres y hombres, la defensa de los derechos humanos que es algo que nos define y diferencia como sociedad en el mundo debe ser un objetivo claro en la definición de los presupuestos.

En este sentido, el Gobierno Vasco y para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios, Grupo EITB, Osakidetza, el Ente SPRI, GCR, URA e IHOBE han remitido al Departamento de Hacienda y Finanzas un informe en el que explican las 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 de las “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y aquellas a implementar contra la “Brecha Salarial”. 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 16 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 Ente SPRI, GCR, URA y la sociedad pública IHOBE.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Departamento de Hacienda y Finanzas elabora el presente informe para ser adjuntado al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2026. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades administrativas de igualdad.

2. ESTRATEGIA PARA EL DISEÑO DE UNOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En sesión celebrada el 10 junio de 2025, el Consejo de Gobierno aprobó la ESTRATEGIA³ PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI. Esta iniciativa responde a mandatos legales como el Decreto Legislativo 1/2023, 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, así como a compromisos programáticos recogidos en la Estrategia Vasca de Igualdad 2030 y el Programa de Gobierno 2024–2028.

Para garantizar su implementación, se han definido condiciones necesarias para lograr el objetivo como son el compromiso político explícito, liderazgo activo en todas las entidades públicas, estructuras organizativas adecuadas con personal experto en igualdad, y la formación específica para personal técnico y cargos públicos. Además, se crea una Comisión de Coordinación y Seguimiento, presidida por la Viceconsejería de Política Financiera y Presupuestos, del Departamento de Hacienda y Finanzas con participación de Emakunde y otros departamentos clave. Además, se crea un Grupo Técnico para apoyar su implementación compuesto por la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Hacienda y Finanza y personal de Emakunde.

La Estrategia constituye un instrumento transformador que busca garantizar que todas las actuaciones del sector público contribuyan activamente a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, promoviendo una sociedad más justa e igualitaria a través de la incorporación de la perspectiva de género en todos los presupuestos del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Para ello, establece una hoja de ruta que abarca desde el diagnóstico, la planificación, el seguimiento a la evaluación de toda la actuación pública, incorporando un enfoque interseccional que considera variables como sexo, edad, origen étnico, diversidad funcional y orientación sexual. Además, contempla acciones concretas como:

- Jornadas de sensibilización al inicio de cada legislatura.
- Adaptación de herramientas presupuestarias
- Incorporación progresiva del enfoque de género en programas presupuestarios a través de la formación y el asesoramiento
- Evaluación externa de los tres primeros años de la puesta en marcha de la Estrategia.
- Creación de una unidad de igualdad, el Departamento de Hacienda y Finanzas, con dedicación exclusiva a afianzar el proceso de diseño de los presupuestos con perspectiva de género en el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- Promoción de una política fiscal con perspectiva de género en el marco del Órgano de Contratación Tributaria de Euskadi – OCT

Como primer paso de la Estrategia, se ha realizado un diagnóstico⁴ participativo que ha contado con la implicación de 79 personas de distintos perfiles (cargos públicos, personal técnico, técnicas de igualdad y representantes de entes públicos). Este informe ha permitido identificar fortalezas, obstáculos y propuestas de mejora en la aplicación del enfoque de género en el ciclo presupuestario. Entre las principales conclusiones destacan:

- La necesidad de formación específica y asesoramiento técnico.
- La mejora de herramientas.
- La importancia de la coordinación interdepartamental y el liderazgo político.

³ <https://www.euskadi.eus/pdf/web01-Ziurtagiria-Estrategia.pdf>

⁴

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/presupuestos_cae_doccompl/es_def/adjuntos/Diagnostico_PEG_2025_cas.pdf

- La necesidad de incorporar indicadores de género y datos desagregados en las memorias presupuestarias.
- La necesidad de simplificar procesos y adaptar los tiempos de cumplimentación a los ciclos reales de planificación presupuestaria.

El diagnóstico también ha evidenciado que, aunque existe voluntad institucional, la aplicación efectiva del enfoque de género requiere una transformación cultural y organizativa profunda. La transversalidad de género aún no se refleja de forma sistemática en la planificación, ejecución y evaluación presupuestaria.

Aunque la aprobación de la Estrategia no implica compromisos económicos directos, reconoce que su ejecución requerirá recursos adecuados, que deberán ser previstos en los presupuestos anuales. En consecuencia, para estos presupuestos 2026, el Departamento de Hacienda y Finanzas va a destinar 100.000 € para avanzar en los compromisos descritos en la hoja de ruta de la Estrategia y 35.000€ para el presupuesto con enfoque de género en el departamento. Además, ha dotado en créditos de compromiso para los próximos dos años la misma cantidad, en total 405.000€ para el impulso y el fortalecimiento de la presupuestación con enfoque de género.

En concreto, con la colaboración de Emakunde, en el 2026, destinará estos recursos a:

- Formación práctica, personalizada y acompañada de asesoramiento técnico especializado.
- Mejora de la metodología
- Simplificación de las herramientas
- Diseño de guías prácticas

La Estrategia representa un avance estructural hacia una presupuestación pública feminista, que transforma el presupuesto en una herramienta de equidad real. Su inclusión en el Informe de Impacto de Género tiene como objetivo que el Parlamento Vasco conozca la trascendencia de esta iniciativa, el compromiso institucional que la sustenta y las implicaciones que tiene para la mejora de la calidad democrática, la justicia social y la eficacia de las políticas públicas.

Este proceso no solo responde a obligaciones legales, sino que se alinea con una visión de gobernanza transformadora, que sitúa la igualdad como eje vertebrador de la acción pública. La Estrategia y su diagnóstico constituyen, por tanto, una base sólida para avanzar hacia una planificación presupuestaria más justa, inclusiva y eficaz.

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

A pesar de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental reconocido y de los importantes avances gracias al feminismo, la realidad es que la igualdad plena de mujeres y hombres está muy lejos de ser alcanzada. Es más, las desigualdades estructurales siguen persistiendo y, en algunos casos, se están agudizando. De hecho, las mujeres y los hombres siguen partiendo 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 machista contra las mujeres, la pobreza, ... siguen demostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y de 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.

Identificar las causas de estas desigualdades es imprescindible para dar, desde la política pública, respuestas coordinadas, integrales y efectivas que neutralicen los efectos negativos y permitan avanzar hacia el camino de la igualdad sin dejar a nadie atrás. Por ello, en este apartado, 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 del presupuesto público sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres de la CAE, es decir, en qué medida, con las actuaciones que se van a llevar a cabo, se repercuten en la eliminación de este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN ⁵

A 1 de julio de 2024, 2.211.311 personas residían en la CAE de las cuales el 51,5% son mujeres y el 48,5% varones. La población de la CAE sigue incrementando, pero muy lentamente.⁶

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, más de tres veces 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.

En 2023, la esperanza de vida aumenta tanto para hombres como para mujeres, situándose en los 81,2 años, y los 86,6 años respectivamente.

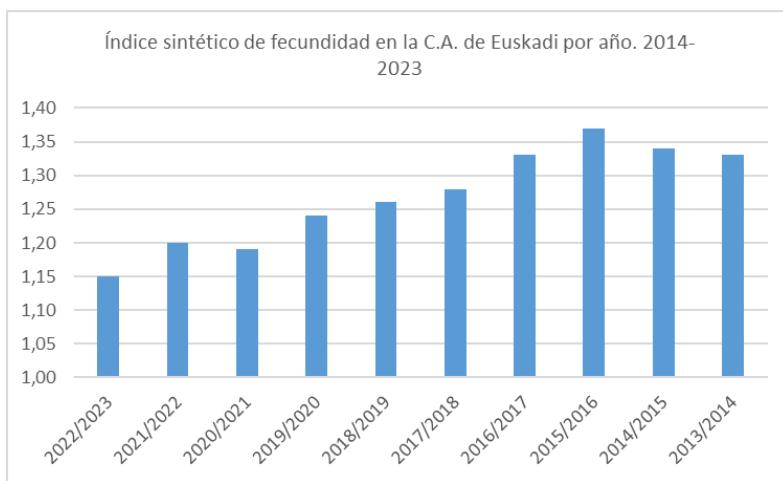
La fecundidad de la C.A. de Euskadi se halla en límites excepcionalmente bajos en términos comparativos, ya que en 2023 el promedio se sitúa en 1,15 nacimientos por mujer, cinco décimas menos que en el año anterior, y por

⁵ Fuente: Eustat

⁶https://es.eustat.eus/estad/id_268/ti_censo-de-poblacion-y-viviendas-estructura-de-la-poblacion/ultima-nota-prensa.html

debajo de los 1,53 que se dan en la Unión Europea (último dato, 2021) y muy lejos de los 2,7 nacimientos de media habidos en 1976 y de los 2,1 necesarios para el remplazo generacional.

Ilustración 1. Índice sintético de fecundidad en la CAE. 2014-2023



Fuente: Eustat

A 1 de enero de 2024, las personas con nacionalidad extranjera en la C.A. de Euskadi representan el 9,9% de la población total, porcentaje 9 décimas superior al del 1 de enero de 2023, según datos elaborados por Eustat. En la misma fecha, residen en la C.A. de Euskadi 298.422 personas nacidas en el extranjero, el 13,5% de la población total, porcentaje superior al de hace un año (12,4%). Si consideramos el continente de nacionalidad:

- las de países americanos (100.715 personas) suponen el 46,3% de las personas con nacionalidad extranjera (2,5 puntos más que en 2023). Los países de este grupo que más personas aportan son Colombia, Nicaragua, Venezuela, Honduras y Paraguay; entre los cinco suponen el 31,6% del total de las personas con nacionalidad extranjera y el 68,2% de las personas con nacionalidad americana. Si diferenciamos por sexo, tenemos que el 49,8% de las personas de nacionalidad extranjera y el 57,8% de las personas de nacionalidad americana son mujeres.
- Las personas de nacionalidad africana residentes en la C.A. de Euskadi (53.596 personas) representan el 24,6% del total de personas extranjeras, 0,6 puntos menos que en 2023, siendo más de la mitad de ellas de Marruecos (54,6%). A continuación, siguen Argelia, Senegal y Nigeria, con un 14,1%, un 10,2% y un 7,5%, respectivamente. Estas cuatro nacionalidades representan más del 86% de las personas de nacionalidad africana, y más del 21% del total de extranjeros. Considerando el reparto por sexo, se observa un predominio de los hombres, con un 63,1% del total.
- Los países europeos suponen el 21,3% de la población extranjera en la C.A. de Euskadi (46.287 personas), 1,7 puntos menos que en 2023. En este grupo destaca Rumanía, que supone el 8,4% del total de personas extranjeras y el 39,6% de las europeas. En segundo lugar, aunque a bastante distancia, se sitúa Portugal, con un 13,4% de las personas de nacionalidad europea en la C.A. de Euskadi. Y en el tercer puesto Ucrania, con un 10,2%. En este colectivo, ambos性es tienen un peso similar, siendo ligeramente superior el porcentaje de hombres.
- En el último lugar se sitúan las personas con alguna nacionalidad de Asia y Oceanía (16.891 personas), un 7,8% de las personas residentes extranjeras, siendo reseñable que sólo dos países representan el 73% del grupo: Pakistán, con el 39,4% y China, con el 33,5%. En este grupo, los hombres representan el 55,4% del total.

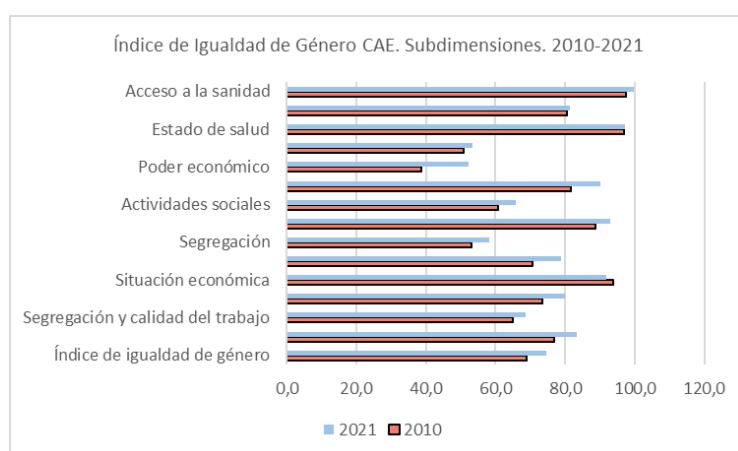
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA C.A. DE EUSKADI

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.

Eustat⁷ 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, 2019 y 2021). La C.A. de Euskadi obtiene 74,5 puntos sobre 100 en el Índice de igualdad de género del año 2021, tras mejorar 1,4 puntos sobre 2019 y se posiciona entre Luxemburgo y Finlandia en la clasificación europea, países que ocupan, respectivamente, el séptimo y el octavo puesto.

En Euskadi, los datos obtenidos en 2021 muestran que los niveles más altos de igualdad se encuentran en aspectos relacionados con la salud, el dinero y el tiempo; y que resulta sensiblemente menor en el del poder o en el del conocimiento. En la dimensión en la que más se aprecia la desigualdad es la relativa al poder, sobre todo en su vertiente económica, que constituye un subdimension cuyo índice se sitúa en 52,2 puntos, seguido del poder social con 53,3 muy lejos ambos de la igualdad plena.

Ilustración 2. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2010-2021



Fuente: Eustat

LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Según el informe Cifras 2024⁸ elaborado por Emakunde, en el 2023:

- Del total de **hospitalizaciones** el 48,8% han sido de mujeres. De dicho porcentaje el 12,6% corresponde a embarazos, parto y puerperio. En general, las hospitalizaciones entre los hombres son más frecuentes y las tipologías que les afectan en mayor medida son las siguientes: enfermedades del aparato circulatorio

⁷ [Índice de igualdad de género \(eustat.eus\)](https://eustat.eus/indice-de-igualdad-de-genero)

⁸ https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2024_res.pdf

(59,0%), del aparato digestivo (57,4%). En el caso de las mujeres, las hospitalizaciones más habituales se asocian a factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios sanitarios (56,8%) y enfermedades del ojo y sus anexos (55,1%).

- En general, el **grado de dolor** que padecen las mujeres es superior al de los hombres. En ambos casos, a más edad, la prevalencia del dolor va aumentando progresivamente. La mayor diferencia entre mujeres y hombres se da entre la población de más de 75 años (21,2 puntos de diferencia) donde el 62,3% de las mujeres señala padecer estos problemas frente al 41,1% de los hombres que así lo indican.
- La evolución de los datos sobre **salud mental** refleja un notable aumento desde 2007 de la incidencia de la ansiedad y la depresión tanto en mujeres como en hombres. En comparación con 2018, las mujeres del grupo de edad de 15-24 años muestran el incremento más destacado (15,8 puntos) seguido de las mujeres de 25 a 44 años (10,7). En todas las franjas de edad, las mujeres presentan mayor grado de problemas de ansiedad y depresión que los hombres. Estas diferencias son muy significativas entre el colectivo más joven (15-24 años) y el colectivo de más de 75 años.
- En general, las mujeres empiezan a consumir **alcohol** más tarde que los hombres. La mayoría de la juventud de la CAE se inicia en este consumo a los 16-18 años. Entre las mujeres, el 47,1% señala que empezó a beber entre los 16 y 18 y el 25,4% con más de 20 años. El inicio entre los hombres es más temprano, casi el 59% empieza a beber entre los 16 y 18 años.
- Es más habitual que los hombres (84,9%) realicen más **deporte** que las mujeres (79,4%). Esta tendencia es clara en todas las franjas de edad excepto entre los 45-54 años, la única donde las mujeres superan ligeramente a los hombres y realizan algo más de deporte (0,5 puntos de diferencia).
- El 71,2% de las mujeres **duerme** 7 o más horas en días laborales, proporción inferior al de los hombres que es del 75,5%. Además de ello, hay un 2,2% de mujeres que duermen menos de 5 horas frente al 1,4% de hombres.
- Según publica el Registro de **Interrupciones Voluntarias del Embarazo** (IVE), en el 2022 se han registrado 4.223 Interrupciones Voluntarias del Embarazo (IVE) en la CAE, un aumento del 6,8% en relación a 2022 (+270). La gran mayoría (98,5%), han sido mujeres residentes en la CAE. Gran parte de estas interrupciones (98,4%) se han realizado en centros de la CAE y en determinadas ocasiones en otras CC.AA. (67 casos). Casi el 45% de estas interrupciones se han realizado en mujeres de 20 a 29 años. Entre las más jóvenes (menos de 15 años) se han registrado 6 casos. En el resto de las franjas de edad estas proporciones oscilan entre el 18,4% en el grupo de 35-39 años y el 0,7% entre las de más de 44 años.
- En cuanto al uso de **métodos anticonceptivos**, el 67,2% no utiliza ninguno. Entre las que sí los utilizan, el más habitual entre las mujeres nacidas en España es el método de barrera (68,8%); mientras que entre las nacidas en el extranjero se usa tanto el método de barrera (48,7%) como métodos hormonales (42,8%). El 94,6% de estas interrupciones corresponde a la solicitud realizada por la mujer.

Respecto a los programas poblacionales de cribado que realiza **Osakidetza**:

- **Cribado de cáncer de mama:** en marcha desde 1995, está dirigido a todas las mujeres de la CAE entre 50 y 69 años. La participación en el programa mantiene niveles elevados, situándose en torno al 70-80% de la población diana, aunque se observan variaciones según diferentes factores socioeconómicos y culturales. Se han establecido protocolos específicos para facilitar el acceso a mujeres en situación irregular (p. ej. Mujeres residentes en instituciones penitenciarias) o con dificultades de movilidad. El programa contempla protocolos específicos para mujeres con antecedentes familiares de cáncer de mama y ovario, ofreciendo seguimiento personalizado y, cuando está indicado, derivación a unidades de consejo genético. Se ha reforzado la coordinación con Atención Primaria para identificar y captar a mujeres de alto riesgo.
- **Cribado de cáncer de cérvix:** El programa se inició en 2018 y fue implantándose paulatinamente en toda la CCAA culminado su extensión en 2019. Durante todos estos años, se han realizado las invitaciones necesarias para alcanzar el objetivo planificado: cobertura de invitación del 100 % de la población diana (mujeres de 25 a 65 años) en diciembre del 2024. La participación del programa ha ido aumentando progresivamente,

llegando al 60% en el año 2023, para ello se han implantado diferentes estrategias: envío de invitaciones y recordatorios por sms, traducción de la información en web a diferentes idiomas para disminuir las barreras lingüísticas.... Aun y todo es necesario seguir con el objetivo de seguir aumentándola por eso se ha iniciado un estudio con encuestas a mujeres no participantes con el objetivo de conocer los motivos de no participación. Además, con el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad durante el 2025 se está haciendo un análisis exhaustivo de la posibilidad de la implantación de la autotoma en la prueba de cribado de VPH, ya que la autotoma es una herramienta que se aventura prometedora para disminuir las barreras de participación.

- Cribado Prenatal con la introducción de ADN-Ic: El Programa de cribado Prenatal se aprobó en 2009 y se puso en marcha para todas las mujeres que acuden a Osakidetza en 2010. En 2024 se ha introducido una prueba ADN-Ic para mejorar la detección y disminuir las técnicas invasivas. Se está estudiando el rechazo tanto al cribado como a las pruebas de confirmación diagnóstica (Amniocentesis/Biopsia corial) en mujeres vulnerables y de otras etnias y migrantes para mejorar la equidad. La aceptación de todas, del cribado es del >99%.
- Cribado Prenatal de Preeclampsia: Aprobado en 2024, dirigido a todas las mujeres que acuden a Osakidetza a realizar su control de embarazo.

El servicio de Teleasistencia⁹ destinado a personas de más de 75 años que viven solas o de 65 o más que tienen una dependencia reconocida, y posibilita continuar viviendo en el domicilio propio, lo que contribuye a objetivos directos como el aumento en la calidad de vida. El año 2024 finalizó con 79.980 personas usuarias del servicio de teleasistencia siendo el 74,85% mujeres y el 25,15% hombres siendo el perfil mayoritario es el de una mujer, mayor de 80 años y que vive sola.

En cuanto a las enfermedades profesionales¹⁰ (EEPP) declaradas en 2024, la tasa de incidencia en mujeres fue de 1,92 casos de EP por 1.000 trabajadoras, mientras que en hombres se situó en 2,22 por 1.000 trabajadores. Sin embargo, La razón de incidencias en función del sexo, ajustada por el resto de los factores (grupo de edad, sector y territorio histórico) indica una mayor prevalencia en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

EDUCACIÓN¹¹

Entre el **alumnado de educación no universitaria** - Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria - no existen diferencias significativas de participación. A partir de la educación secundaria obligatoria, las primeras diferencias comienzan a aparecer y se acentúa en el acceso diferenciado, tanto en los tipos de enseñanzas que se escogen como en las ramas o áreas de conocimiento que unas y otros eligen.

En bachillerato, el 81% del alumnado de Artes son mujeres, y el 62% del alumnado de Humanidades y Ciencias Sociales. En cambio, en Ciencias y Tecnología hay una distribución más equilibrada (52% mujeres y 48% hombres). Esto refleja cómo los roles tradicionales influyen en las decisiones académicas.

En el curso 2023/2024, la presencia de mujeres es menor en la **formación profesional** básica (27,6% de mujeres) y en la formación profesional de grado medio (36% de mujeres) o superior (47,1% de mujeres).

Paralelamente, la elección de familias profesionales sigue manteniendo estereotipos de género. Las familias profesionales de nivel medio más feminizadas en este curso fueron: imagen personal (90%); servicios

⁹ Informe Presupuestos 2026 del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

¹⁰ Informe Presupuestos 2026 Osalan

¹¹ Informe Presupuestos 2026 Departamentos de Educación y de Ciencia, Universidades e Innovación.

socioculturales y a la comunidad (81%); sanidad (75%) y textil, confección y piel (76%). Los hombres, con una mayor distribución por familias profesionales, se concentraron con más de un 90% de ocupación en las siguientes ramas: edificación y obra civil, fabricación mecánica, informática y comunicaciones, instalación y mantenimiento, marítimo pesquera y transporte y mantenimiento de vehículos.

En la formación de grado superior se observa una distribución similar: las mujeres ocupan una tasa mayor en las mismas actividades mencionadas en el párrafo anterior; los hombres siguen la misma tendencia, destacándose sobre todo en transporte y mantenimiento de vehículos (94%) y marítimo pesquera (96%).

Teniendo en cuenta los datos anteriores, cabe señalar que se mantiene la tendencia a la feminización y masculinización en determinadas titulaciones, así como la relación entre éstas y los roles tradicionalmente asociados a mujeres y hombres en la sociedad.

En el curso 2024/2025 hay un total 1.144 personas matriculadas con necesidades educativas especiales donde el 69,6% son varones. En todas las etapas educativas la presencia de los chicos es superior. Esa situación sugiere la necesidad de analizar en profundidad el sistema de detección de necesidades especiales en mujeres respecto a los hombres.

Respecto a los estudios universitarios persistencia la segregación horizontal y vertical. Tanto es así que las mujeres se concentran en áreas como salud (76,8%) y humanidades (65,5%), mientras que los hombres predominan en ingeniería y arquitectura (69,7%). Esto limita el acceso femenino a sectores con mayor reconocimiento y remuneración.

Además, aunque las mujeres representan el 57% del alumnado de grado, su presencia cae al 30,1% en doctorados de ingeniería y arquitectura, y solo el 25,9% de las cátedras universitarias están ocupadas por mujeres.

Desde 2021, solo una mujer ha recibido el Premio Euskadi de Investigación, a pesar de que las mujeres representan el 49% del personal investigador en el sistema público.

EL TRABAJO REMUNERADO¹²

La **población activa** en el tercer trimestre del 2025 es de 521.100 mujeres y 558.700 hombres.

La **tasa de actividad** muestra el porcentaje de población de más de 16 años que bien está trabajando o está en disposición de hacerlo (desempleo). En el tercer trimestre de 2025, en Euskadi es de 60,6% en el caso de los hombres y de 52,3% en el caso de las mujeres.

La **tasa de ocupación**, por su parte, muestra la proporción de personas que se encuentran empleadas o tienen un trabajo por cuenta propia. En el tercer trimestre del año 2025, el 68,4% de las mujeres con más de 16 años se encontraban en esta situación, proporción 6 puntos inferior a la de los hombres (74,19%).

El estudio “Impacto de la mujer en la competitividad industrial” desarrollado por SPRI en 2023 mostró la relación positiva entre la igualdad de género y la competitividad empresarial, poniendo de relieve que las empresas con mayores niveles de igualdad de género obtienen mejores resultados en términos de aumento de facturación, creación de empleo, innovación e internacionalización. Además, observa que las compañías más competitivas son aquellas que han logrado avances sustanciales en la igualdad de género, basándose en un compromiso estratégico y la implementación de medidas conscientes para promover el acceso, la promoción y el liderazgo de

¹² Datos extraídos de Eustat. III Trimestre 2025 y de los Informes de Presupuestos 2026 de Lanbide y de los Departamentos de Economía, Trabajo y Empleo y de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.

las mujeres en el ámbito industrial. Aun así, las mujeres únicamente suponen el 21,6% del empleo en la Industria, con diferencias significativas entre sectores industriales.

Hay siete ramas donde la ocupación de las mujeres está por encima de la media del sector industrial. Entre éstas destacan el sector de Industria textil, confección, cuero y calzado donde el 69,3% del personal ocupado son mujeres, y Productos Farmacéuticos donde las mujeres son el 61,9%. Más lejos, pero con una elevada tasa de participación, se sitúan la Industria alimentaria, bebidas y tabaco con un 41,7% de mujeres y Productos Informáticos y electrónicos con un 34,1% de mujeres en el sector.

Es necesario remarcar que las ramas con mayor empleo y peso en el sector industrial presentan porcentajes muy bajos de mujeres ocupadas. Así, por ejemplo, en el sector de Metalurgia y productos metálicos únicamente hay un 16,5% de mujeres.

La **tasa de paro** refleja el porcentaje de población activa que no está trabajando y busca empleo. En el tercer trimestre del año 2025 el 7,3% de las mujeres activas de la CAE y el 6,3% de los hombres activos de la CAE están en situación de búsqueda de empleo.

La evolución en la **contratación** continúa siendo algo mejor en el caso de los hombres ya que, en 2024, ha aumentado un 0,5% el número de hombres contratados mientras que en las mujeres ha supuesto una reducción de contrataciones del 0,5%.

Por tipo de contrato, el 23% de las contrataciones tienen carácter indefinido (2 puntos por debajo que el año 2023), siendo el porcentaje de indefinidos superior entre los hombres(25%) que entre las mujeres (21,1%). El 34,8% de los contratos firmados en 2024 son a tiempo parcial. El 45,3%, cerca de la mitad, en el caso de las mujeres (45,3%), y 1 de cada 4 en el caso de los hombres (24,2%).

Según el estudio *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*¹³, la parcialidad es otra arista de la precariedad laboral, pues se relaciona con la temporalidad y los bajos salarios/hora. Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en las ocupaciones y sectores con mayor parcialidad; pero al mismo tiempo, dentro de una misma ocupación y/o sector, también son ellas las que desarrollan en mayor medida los contratos a jornada parcial. Esto provoca una enorme brecha de género en la parcialidad que en Euskadi es altamente involuntaria. La brecha de género en parcialidad involuntaria se debe en parte a la segregación ocupacional. Por otra parte, la parcialidad por cuidados afecta al 20% de las mujeres que trabajan a jornada parcial, mientras que este motivo es prácticamente inexistente para los hombres. El estudio revela que este tipo de parcialidad es altamente involuntaria, pues una alta proporción de estas mujeres trabajarían a jornada completa si el estado les financiara la contratación de una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados.

En 2023, la brecha salarial de género en Euskadi se situó en el 12,81 %, lo que significa que, de media, las mujeres percibieron un 12,81 % menos que los hombres por trabajos de igual valor. Esta cifra refleja una mejora significativa respecto a 2022, cuando la diferencia era del 16,47 %. Pese a la reducción de la brecha, los datos muestran que la desigualdad persiste y es más acusada en determinados colectivos: en los grupos de mayor edad, entre las personas jóvenes, en el sector privado, en empleos a tiempo parcial y en la población extranjera.

¹³ Gorjón L. y De la Rica S. (2024.2) Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género. ISEAK

En 2023 la pensión¹⁴ promedio mensual recibida por las mujeres es de 1.158,87 €, cuantía significativamente inferior a la que recibieron los hombres (1.832,02 €). Tanto en términos absolutos como relativos, donde más diferencias encontramos es en las pensiones de jubilación. En el año 2023 las mujeres percibieron 703,93 € menos que los hombres en pensiones en la CAE, esto es, por cada euro que recibió por jubilación un hombre, las mujeres percibieron 64 céntimos.

Respecto al ámbito de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), a 31 de diciembre de 2024, las mujeres representan el 45% del total de personas socias y han realizado el 43% de las aportaciones del ejercicio. Esto implica, un ejercicio más, que las aportaciones de las mujeres, en su conjunto, representan 2 puntos porcentuales inferiores a su distribución porcentual en número de personas socias. En lo referente a prestaciones, los hombres han percibido el 62% del importe de las prestaciones totales, mientras que las mujeres han obtenido el 38% del importe de las prestaciones, lejos de su representación en las EPSV.

Cuando se efectúa el análisis por modalidad de EPSV, el importe medio percibido por las mujeres en los planes de previsión de las EPSV de la modalidad de Empleo (10.297€) sigue siendo inferior al de los hombres (12.282€). En los planes de previsión de las EPSV de dicha modalidad, la brecha de género se ha reducido en ocho puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior. Ahora bien, el importe medio de las prestaciones de los hombres sigue siendo un 19% superior al de las mujeres.

En resumen, las mujeres de la CAE sufren discriminación en los siguientes aspectos: peores condiciones de contratación, peores jornadas laborales, menores salarios y menores pensiones. 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. Además, la diferente participación de las mujeres y los hombres en los estudios de grado superior y de formación profesional determinan, entre otras, las condiciones de acceso y participación en el mundo laboral.

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.

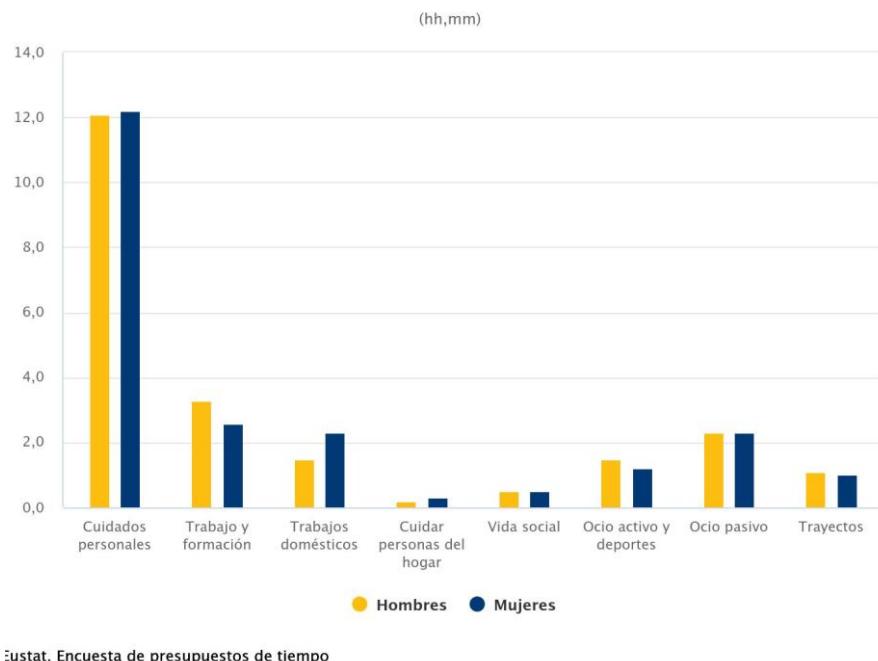
Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico, el valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.296 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 27,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. El trabajo doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,6% del PIB, doblando el peso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

¹⁴ Informe presupuestos 2026 del Departamento de Hacienda y Finanzas

Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat¹⁵, en 2023 el 90,3% en los hombres y del 94,8% en las mujeres participan de las labores del hogar (limpieza, compras, preparar comida, ...), tasas que suponen un claro aumento con relación a 2018 (72,1% y 88,2%, respectivamente). En cuanto al tiempo dedicado, también se reduce la diferencia entre hombres y mujeres. En 2023 las mujeres dedican 44 minutos más que los hombres, mientras que en 2018 esta diferencia era de 1 hora y 11 minutos. Preparar comidas es la actividad con menos diferencias en este grupo de actividades entre hombres y mujeres.

Ilustración 3. Encuesta de presupuestos del tiempo. 2023

Tiempo medio social de la población mayor de 16 años de la C.A. de Euskadi por tipo de actividad y sexo . 2023



Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

El cuidado de las personas del hogar ocupa diariamente a los hombres que la realizan (19,8%) 1 hora y 41 minutos, y a las mujeres (26,3%) 2 horas y 4 minutos. El tiempo dedicado al cuidado de adultos es menor que en 2018, tanto por los hombres (44 minutos menos) como por las mujeres (10 minutos menos). Respecto a 2018, en general, se reduce tanto el tiempo utilizado como la participación en las diferentes actividades del grupo de cuidados.

Cuando el trabajo doméstico¹⁶ 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%).

¹⁵ https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_77/opt_1/tipo_1/ti_encuesta-de-presupuestos-de-tiempo/temas.html

¹⁶ Informe Cifras 2022

En 2021, las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor¹⁷ 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.

Por último, numerosos hogares se enfrentaban a importantes dificultades para la conciliación, cuestión que puede verse afectada por múltiples dificultades en diferentes dimensiones desde el cuidado hasta las gestiones burocráticas. En una escala de 0 a 10, el cuidado de personas dependientes se sitúa como la máxima dificultad entre las mujeres (4,1) así como el cuidado de hijas o hijas menores, y las actividades personales (una décima más: 4,2). Los hombres observan su mayor dificultad en el cuidado de hijas o hijos menores (4,6) y el cuidado de personas dependientes también (4,1). Las tareas del hogar son para ellas y ellos las actividades que se sitúan en el nivel más bajo de la escala (3,6 valoración media).

DIVERSIDAD Y CONVIVENCIA¹⁸

El estudio sobre Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos, realizado por el Observatorio de Migración y Diversidad (Ikuspegia), recogió en 2021 que el 24,4% de la población vasca declaraba haber sido discriminada en algún momento de su vida. Este porcentaje fue superior en el caso de las mujeres (un 28,9%) que entre los hombres (19,6%). Los motivos más mencionados en el informe fueron los relacionados con el género, el origen o la edad. Un año más tarde, y de acuerdo con los datos recogidos por el Observatorio Vasco de la Juventud, el 13,8 % de las personas de entre 15 y 29 años señalaron haber vivido en primera persona alguna situación en la que se habían sentido discriminadas por razón de su orientación sexual o su identidad sexual. En 2024, según el Informe de incidentes de odio de Euskadi 2024 publicado por la Ertzaintza, los incidentes de carácter racista o xenófobo concentraron el 61,9% de los delitos de odio registrados (146 casos) y el ámbito de la orientación e identidad sexual registró el 22,9% de los incidentes (54 casos). En este último caso, suponen 6 puntos porcentuales más que en el 2023.

En lo que respecta a la diversidad, para dar respuesta a las múltiples discriminaciones, se creó **ERABEREAN (actualmente BEREAN)**, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación, que está conformada por Dirección competente en materia de Diversidad, por los servicios de Igualdad de Trato y No Discriminación (ITND) y BERDINDU 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. En 2024 se atendieron un total de 76 casos de los cuales 27 (35,5%) fueron mujeres, y 47 (61,8%) hombres y 2 personas intersex (2,6% en cada caso).

En lo que respecta al Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género (**BERDINDU**), se trabaja con los colectivos LGTBI a través de estrategias múltiples que contemplan,

¹⁷ 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.

¹⁸ Informe Presupuestos 2026 del Departamento de Justicia y Derechos Humanos y del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.

entre otros: formación/sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual a profesorado así como a alumnado de educación primaria y secundaria; acciones para promover la visibilidad y la sensibilización de la diversidad y la lucha contra la LGTBIfobia. Según la memoria del 2024:

- Se atendieron a 239 personas en las oficinas: 121 mujeres (50%), 71 hombres (29%), 14 personas de género no binario (6%) y 14% de personas cuyo sexo no se ha registrado. De ellas, 68 mujeres cissexuales (28%), 53 mujeres transexuales (22%), 46 hombres cissexuales (19%), 25 hombres transexuales (10%),
- Se han formado o asesorado a 1.051 profesoras y al 296 profesores (22%)
- Se han formado o sensibilizado a 2.106 chicas (49%), 2.123 chicos (50%), y a 45 personas no binarias (1%) de entre el alumnado de educación primaria y secundaria.

A septiembre de 2025, hay 1.806 personas privadas de libertad distribuidas en las tres cárceles de la EAE, de las cuales 154 son mujeres (8,5%) frente a 1.652 hombres (91,5%). La inmensa mayoría de las internas oscilan entre los 31 y los 60 años. El escaso número de mujeres en las cárceles ha derivado en una falta de adaptación de los centros a sus necesidades específicas (en la CAE no hay centros mixtos: existen módulos de mujeres y de hombres en ellos y las actividades mayoritariamente están pensadas para ellos), además recaen sobre ellas una doble penalización al añadirse a la propia pena el estigma por transgredir las normas de género. Asimismo, la pérdida de vínculos familiares y sociales tiene mayor repercusión en las mujeres, así como el cumplimiento de la condena en la relación familiar y en el cuidado y atención de familiares dependientes, entre otros.

De acuerdo con los datos arrojados por el “Informe sobre la situación en las cárceles vascas”, la mayoría de las mujeres reclusas entrevistadas (72%) afirman que su adaptación a las instituciones penitenciarias es más difícil que la de los hombres.

En este contexto, es el ente público de derecho privado AUKERAK (Agencia Vasca de Reinserción Social) el que se encarga de fomentar el trabajo penitenciario, la formación para el empleo y la reinserción social. De acuerdo con el informe Balance de dos años de gestión penitenciaria en Euskadi 2021-2023, en 2023 se empleó a una media de 575 personas. Los talleres han incrementado sus plantillas en más de 200 personas, y actualmente dan empleo a aproximadamente un 47% de la población penitenciaria. Se mantienen elevadas ratios de participación de las mujeres en los mismos (un 56% de las mujeres internas están empleadas, frente a un 45% de los hombres). No obstante, es necesario realizar un detallado análisis del tipo de formación a la que acuden tanto hombres como mujeres, así como del tipo de trabajo retribuido que desempeñan, con el objetivo de ahondar en la brecha salarial que pueda existir entre hombres y mujeres reclusas.

El colectivo de personas infractoras a la normativa de tráfico¹⁹ es mayormente masculino, 66,39% de hombres frente al 24,63% de mujeres²⁰, a pesar de que no existe tanta diferencia entre las personas conductoras (mujeres, 44,22%, y hombres, 57,78 %). Pese a que no se han realizado estudios específicos que abordan estas diferencias, resulta destacable la muy notable brecha de género entre las personas conductoras que acuden a los cursos de sensibilización y reeducación vial para recuperar puntos o el permiso de conducir (7% de mujeres frente al 93% de hombres). Dicha brecha se mantiene estable a lo largo de los años en los que se ha analizado desde la perspectiva de género.

¹⁹ Informe presupuestos 2026 del Departamento de Seguridad.

²⁰ En este caso, existe un tercer porcentaje del 8,98%, perteneciente a personas jurídicas cuyo sexo no es posible desagregar.

LA VIOLENCIA MACHISTA 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.

La definición amplia de violencia machista contra las mujeres, contemplada en la Ley para la Igualdad, apela a la importancia de contemplar también otras formas de violencia contra las mujeres menos reconocidas sobre las que el alcance de la denuncia es aún hoy día considerablemente menor: la trata de mujeres y niñas, la mutilación genital femenina, la violencia institucional, la violencia política por razón de género y la violencia a través de los medios de comunicación, entre otras.

Desde 2002 hasta finales de 2023, un total de 56 mujeres²¹ han sido asesinadas por violencia machista, a las que deben añadirse los asesinatos por violencia vicaria con el fin de hacer daño a las mujeres, que desde 2013 han sido tres niñas. Además, como consecuencia de esta violencia desde 2015 hay, al menos, 19 niñas, niños y adolescentes en situación de orfandad.

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 Ertzaintza²² pone de manifiesto la dimensión de la problemática de la violencia machista en la CAE. Concretamente un total de 5.121 mujeres han sufrido violencia en 2024, manifestándose también un aumento de 6% respecto a 2023. Asimismo, las víctimas de infracciones contra la libertad sexual en 2024 han sido 766 personas, aumentando esta cifra también con respecto a la de años anteriores.

En 2023 la Ertzaintza ha tenido conocimiento de 6.572 victimizaciones u ocasiones de violencia en las que se han visto afectadas 5.235 mujeres. Además, por primera vez ha registrado 1.632 victimizaciones y 1.502 hijas e hijos menores de edad víctimas por convivencia en un entorno de violencia machista.

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en 2024 se han recibido en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer del País Vasco 6.675 denuncias, que afectaban a 6.454 mujeres víctimas. De éstas, el 53,38% eran víctimas españolas y el 46,7% eran extranjeras.

En cuanto a las Órdenes de Protección y Medidas de Protección y Seguridad de las Víctimas, de las 1.056 incoadas en 2024, fueron adoptadas 655, se denegaron 399 y 2 inadmitidas

De acuerdo con el "Resumen anual de la prestación de pago único a mujeres víctimas de violencia de género 2024", se recibieron 538 solicitudes en total, de las cuales se aprobaron 365. Considerando que en 2024 se emitieron 655 Órdenes de Protección y Medidas de Protección y Seguridad para las víctimas, lo cual es un requisito esencial para acceder a esta ayuda, el 55,72% de las mujeres con una orden de protección emitida en 2024 recibió la prestación de pago único.

La violencia afecta a mujeres de todas las edades, incluidas las más jóvenes. Los casos registrados de adolescentes menores de 18 años que han sido agredidas por sus parejas o exparejas han crecido un 4,1% en el último año. El mayor incremento de casos registrados por la policía en el último año se ha notado entre las mujeres de 51 a 64 años (han crecido un 16,3%) y, aunque en menor medida, también entre las mujeres de 65 o más años (9,6% más). Así mismo, las jóvenes de entre 18 y 29 años presentan una tasa de prevalencia de violencia psicológica de control por parte de sus parejas (37,6%) muy superior a la media (27,8%).

²¹ <https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/evaluacion/webema01-contentemas/es/>

²² Informe Presupuestos 2026 del Departamento de Seguridad

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 2022. 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.

Aunque la violencia machista afecta a mujeres de diferentes edades, origen, religión, orientación sexual, configuración familiar, con diversas capacidades funcionales, etc. su situación puede verse agravada en función de estos factores personales y sociales.

Los datos disponibles²³ han constatado que las mujeres migradas y las mujeres con discapacidad presentan tasas de prevalencia de esta violencia por encima de la media en prácticamente todas sus formas. En 2022, en torno al 33,9% de las mujeres extranjeras ha sufrido violencia psicológica, física -incluyendo amenazas- y/o sexual en el ámbito de la pareja o expareja mientras que la tasa media se cifra en el 28,7%. Además, la mitad de las mujeres (50,6%) que presentan graves limitaciones para el desarrollo de las actividades cotidianas ha experimentado violencia en el ámbito de la pareja o expareja frente al 28,2% de las mujeres sin limitaciones o con limitaciones, pero no graves. Su mayor exposición a la violencia machista se relaciona con su situación de especial vulnerabilidad ligada a factores tales como tener una red de apoyo débil, dificultades de comunicación, dependencia económica, etc. Estas cifras denotan que se mantiene la tendencia alcista de delitos contra las mujeres en estos últimos años.

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 2024, estas alarmas fueron activadas en 91 ocasiones y generaron la apertura de 22 incidentes.²⁴ 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.

Según informe Lanbide²⁵, durante el año 2024 se han atendido a 1138 mujeres VVG perceptoras de RGI, lo que supone un 1,5% del total de las mujeres que reciben las prestaciones de RGI.

Tabla 1. Características de las mujeres VVG perceptoras de RGI-2024

Mujeres VVG perceptoras de RGI	TOTAL
Mujeres VVG perceptoras de RGI	1.138
Nómina media de la RGI para mujeres VVG	833
N.º mujeres VVG pensionistas perceptoras de RGI	33
N.º mujeres VVG que cobran complemento RGI	128
N.º mujeres VVG que cobran complemento monoparentalidad	3
N.º altas mujeres VVG perceptoras de RGI	364

Fuente: Lanbide

²³ Informe Presupuestos 2025 Emakunde

²⁴ Informe Presupuestos 2026 del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana

²⁵ Informe Presupuestos 2026. Lanbide

Según datos aportados por el servicio de Etxebide, en el colectivo de víctimas de violencia de género hay 2.048 solicitudes. El número de mujeres víctimas de violencia de género que resultaron adjudicatarias de vivienda en 2024 fue de 118; además, hubo 58 adjudicaciones directas.

Según datos extraídos de la Memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas²⁶, durante el 2024, se han elaborado 971 planes consistentes en la realización de programas de violencia de género a través de los programas Gakoa y Aldatuz:

- ALDATUZ, es un programa educativo innovador y específico, dirigido a personas condenadas a penas de trabajos en beneficio de la comunidad por delitos relacionados con la violencia machista, durante este año se han impartido 36 talleres.
 - GAKOA, es el programa terapéutico dirigido a personas con penas de prisión suspendidas por este tipo de delitos, con sesiones grupales e individuales, ascendiendo a más de 2.800 intervenciones. El programa Gakoa, entre otros, surge ante el incremento de suspensiones de condena en ejecutorias por delitos de violencia machista 35,1. Gakoa tiene como objetivo garantizar y preservar la integridad física y psíquica de las mujeres, mediante una intervención individualizada tendente a la responsabilización de los hombres de los hechos cometidos; ahondar en emociones y sentimientos; reconducir dinámicas violentas; tomar conciencia de la violencia de género y mejorar el autoconocimiento. Asimismo, se han llevado a cabo 138 planes vinculados al programa de terapia sexual “SUSTATZEN”.

LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

El indicador europeo AROPE²⁷, hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social. Incluye indicadores 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.

Como en años anteriores, el País Vasco es la región con los mejores datos de pobreza y exclusión social del Estado. En un contexto de avance generalizado, los principales indicadores del País Vasco también mejoran. Así, junto a unos elevados niveles de renta, registra los valores más bajos del indicador AROPE y la tasa de pobreza, con cifras que mejoran respecto a 2023. Además, este año también disminuyen los otros dos componentes de la tasa AROPE: la población en carencia material y social severa y la que vive en hogares con baja intensidad en el empleo.

Por otro lado, en el País Vasco el precio de la vivienda es superior a la media y, aunque el porcentaje de la renta destinado su pago es inferior al promedio estatal, este gasto se presenta como un problema agravado entre la población en pobreza, ya que absorbe dos quintas partes de sus ingresos.

En 2024 el 14,8% de la población residente en el País Vasco estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, es decir, cerca de 330.000 personas. Esta cifra supone una mejora es 0,7 puntos porcentuales respecto a la registrada en 2023. Desde el punto de vista del género, la tasa AROPE de los hombres se ha reducido 0,6 puntos y la de las mujeres un punto, de modo que la brecha de género (1,1 p.p.) se estrecha y se sitúa en su punto más bajo desde el año 2017.

Durante el 2024, la mayor parte de la reducción de la pobreza se concentra en las mujeres, cuya tasa disminuye 1,4 puntos, mientras que la de los hombres se mantiene más estable (-0,2 p.p.). Este diferente desempeño en 2024 reduce la brecha de género a menos de la mitad: de 1,9 puntos pasa a ser de 0,7. Con respecto a su

²⁶ Informe Presupuestos 2026 del Departamento de Justicia y Derechos Humanos

²⁷ Informe Arope 2025: [Informe-AROPE-2025-Pobreza-y-Territorio-CCAA-UE.pdf](#)

evolución, desde 2015 la pobreza ha disminuido 1,4 puntos tanto entre hombres como entre mujeres.

En 2024 disminuye también la tasa de pobreza a un 9,4 % ya que, respecto al año anterior, la tasa de pobreza cae 0,8 puntos, es decir, cerca de 17.000 personas menos tienen ingresos por debajo del umbral de pobreza.

La tasa de pobreza registra unos valores más elevados entre las personas que viven en hogares con menores económicamente dependientes (13,2 %), quienes viven en zonas rurales (11,7 %), quienes viven de alquiler (29,3 %), quienes están en desempleo (23,4 %) y quienes tienen alguna discapacidad (10,6 %).

La Carencia material y social severa (MSS) incluye a aquellas personas que viven en hogares que no pueden afrontar siete o más conceptos o elementos de consumo de un total de 13 considerados básicos en el territorio UE. Es un indicador de vulnerabilidad grave y cada uno de los conceptos medidos es indispensable para la participación en la sociedad europea. Además, es muy importante mostrar que no es lo mismo estar en carencia material social y severa que en riesgo de pobreza, aunque en algunos casos ambas coincidan en una misma persona. En el año 2024 la CMSS en el País Vasco disminuye un punto porcentual hasta el 4,6 %, lo que se traduce en cerca de 104.000 personas en carencia material y social severa.

La Estadística de Necesidades y Demanda de Vivienda del Gobierno Vasco²⁸ con datos de otoño de 2023, vuelve a confirmar que 8 de cada 10 mujeres con necesidad de acceso a su primera vivienda manifiesta no disponer de recursos económicos para ello. Esta situación se traslada a la demanda de vivienda protegida en Etxebide. Las mujeres muestran una mayor propensión a la demanda de vivienda protegida en alquiler, lo que pone en evidencia una situación de mayor vulnerabilidad económica y social. Así, el peso relativo de las mujeres titulares de solicitudes de vivienda protegida sigue siendo mayor que el que corresponde a los hombres en ambos regímenes de demanda, siendo la diferencia más marcada en la demanda de alquiler protegido.

En 2023 un total de 2.078 mujeres habían sido adjudicatarias de visados de vivienda protegida, frente a 1.680 hombres. El 61,3% de los visados de contratos de arrendamiento se correspondieron a contratos firmados por mujeres como titulares de los contratos de alquiler protegido, aumentando la proporción observada en años anteriores. En el caso de la vivienda protegida en compra, esta proporción se sitúa en el 50,3% de los visados.

El Derecho Subjetivo de Vivienda (DSV) fue reconocido a un total de 8.326 personas hasta 2023, de las cuales 5.374 eran mujeres, es decir, el 64,5%. Un total de 1.541 mujeres han recibido el PEV, por lo que 7 de cada 10 personas que ya son beneficiarias de esta ayuda son mujeres y a 1.582 mujeres se les ha adjudicado una Vivienda de Protección Pública, lo que supone un incremento del 58% respecto a la situación en el año 2021.

De forma adicional, la Prestación Complementaria de Vivienda (PCV) que se centra en las mujeres que están más cercanas a la exclusión residencial benefició en 2023 a 13.732 mujeres (el 53% del total de personas beneficiarias) un 10,6% más que en 2022.

Euskadi cuenta con el **Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social (en adelante, SVGIIS²⁹)**, compuesto por prestaciones económicas (RGI/PCV³⁰/IMV³¹/AES³²) 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.

²⁸ Informe Presupuestos 2026 de Vivienda y Agenda Urbana

²⁹ Informe Presupuestos 2025 de Lanbide

³⁰ PCV: Prestación Complementaria de Vivienda

³¹ IMV: Ingreso Mínimo Vital

³² AES: Ayudas de Emergencia Social

En cuanto a las características personales de las personas receptoras de la RGI, son mayoritarias las mujeres (suponen un 57%), de mediana edad, nacionalidad española (un 65,7%), y con un nivel bajo de estudios. Hay un 7% de personas con diversidad funcional.

LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES³³

Presencia de las mujeres en las elecciones del Parlamento Vasco. La XIII Legislatura tiene como Presidenta del Parlamento Vasco, cuarta vez consecutiva, a una mujer. Además, tanto la vicepresidenta primera como la segunda también son mujeres. La composición del hemiciclo, en su conjunto, cumple con la paridad de mujeres y hombres, al estar compuesto por mujeres en un 52% y hombres el 48% restante. La edad media es de 50 años.

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.

Presencia de mujeres en organizaciones sindicales. LAB y CC.OO. son los únicos sindicatos mayoritarios que tienen a una mujer al frente de la organización mientras que ELA y UGT 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 equilibrada, ya que, en el 2024, el 50% de estos puestos están ocupados por mujeres.

Organizaciones empresariales. El número de mujeres en las presidencias de las organizaciones empresariales ha aumentado del 50% al 75% en 2024. En cuanto a la composición de los consejos de administración de estas organizaciones también se observa un aumento de 9 puntos en la presencia de ellas (del 21,0% del 2023 al 30,1% en 2024). Sin embargo, estas cifras siguen estando lejos del 40% mínimo a partir del cual se considera que existe un equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

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, ha disminuido ligeramente respecto al ejercicio anterior. Así, en 2024 las mujeres ocupan el 36,8% de estos puestos mientras que en 2023 se llegó al 39,3%.

Empresas del IBEX 35. Las presidencias de estas empresas están totalmente masculinizadas. En cuanto a los Consejos de Administración, las mujeres ocupan el 32,3% de estos puestos de responsabilidad (similar al ejercicio anterior). BBVA e Iberdrola mantienen una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, pero en el resto de los casos, la participación de las mujeres oscila entre el 38,5% (CIE Automotive) y el 7,6% (MásMovil).

³³ <https://openapps.euskadi.eus/elecciones-parlamento-vasco-2024-elecciones-en-cifras/web01-a3haup24/es/>
e Informe Cifras 2024 Emakunde

4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El Presupuesto Público es el segundo de la XIII legislatura del Gobierno Vasco y la principal herramienta al servicio de las prioridades estratégicas del gobierno.

Por otra parte, 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 (IRPF, Sociedades, IVA, Especiales de Fabricación y Electricidad, y otros). 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.

Otra fuente de ingresos corresponde a los fondos europeos, cada uno de los cuales tiene una misión diferente. En concreto al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo (FSE+), Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (FEADER), Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) Next Generation, Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

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
- ❖ Transferencias y 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 hombres³⁴ (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).

³⁴ 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 GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y ENTIDADES DEPENDIENTES

El último diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres al servicio de la Administración General ha sido realizado por la Dirección de Empleo Público con el objetivo de fundamentar el diseño del II Plan para la Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos. Este diagnóstico se realizó en base a datos hasta 2020 y, precisamente, actualizar este diagnóstico para la Administración General de la CAE y sus OOAA es una de las actuaciones estratégicas del Departamento Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno para el 2026.

Por otra parte, los Entes Públicos de Derecho Privado (Osakidetza, EITB, URA, SPRI y SGR) y la Sociedad Pública IHOBE que participan de este informe cuentan con su propio Plan para la Igualdad en los que abordan, entre otros, aspectos como la brecha salarial y la violencia machista contra las mujeres.

ALTOS CARGOS

Presencia de mujeres en las Consejerías y en otros altos cargos. 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, en la XIII Legislatura, de los 17 miembros del Gobierno, 7 son mujeres, representando el 41% en el Consejo de Gobierno.

Según datos proporcionados por la Dirección de Función Pública, a 30 de junio de 2025, 50% del personal en cargo público directivo o alto cargo, son mujeres. Sin embargo, se rompe la representación equilibrada en el caso de los cargos en los órganos administrativos autónomos y el Departamento de Movilidad Sostenible con el 80% de mujeres y, por contra, tenemos los casos del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana y de Lanbide en donde los hombres representan el 80%.

Tabla 2. Distribución por sexo de altos cargos y siminales en la Administración General

Administración General	H	M	Total	%M
Alto cargo	101	93	194	48%
Cargo órg. adm. aut.	2	10	12	83%
Cargo pùb. directivo	17	11	28	39%
Miembro Gobierno	10	7	17	41%
Personal eventual	54	62	116	53%
Total	184	183	367	50%

Fuente: Dirección Empleo Público. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

Desde el 2024 a julio de 2025 ha habido en **Osakidetza** una media de 88 personas desempeñando los puestos directivos, 60 mujeres y 28 hombres. Aunque las directivas superan en número a los directivos en valores absolutos, si tenemos en cuenta el número total de mujeres y número total de hombres de la plantilla, el porcentaje de mujeres que se encuentran en puestos directivos es de 0,17% frente a un 0,33% de hombres. El personal directivo se agrupa mayoritariamente en las franjas entre 40-65 años, las mujeres principalmente en el tramo de 50-59 años y los hombres en el de 60-65 años

Los órganos de gobierno de **Lanbide** son el Consejo de Administración y la dirección general. El Consejo de Administración es el órgano de dirección y control de Lanbide de composición tripartita. Está compuesto por una presidencia, una vicepresidencia, una secretaría y doce vocalías. Actualmente está conformado por 3 mujeres y 12 hombres. La dirección general es el órgano unipersonal de Lanbide y la persona titular es nombrada por el Gobierno Vasco a propuesta del Consejo de Administración. En la actualidad está representada por un hombre.

En **EITB** la presencia de mujeres en puestos de dirección ha ido aumentando a lo largo de los años. No obstante, del total de cargos de dirección, el 37% está ocupado por mujeres, no alcanzando así el 40%-60%. Por contra, están más presentes en direcciones (ocupando 4 de cada 10 puestos de dirección) y subdirecciones (ocupando la mitad de los puestos de subdirección).

En **URA** nunca ha estado una mujer en el único alto cargo de la Agencia. Los cargos directivos de URA no son cargos políticos, con lo que no cambian a lo largo de las legislaturas.

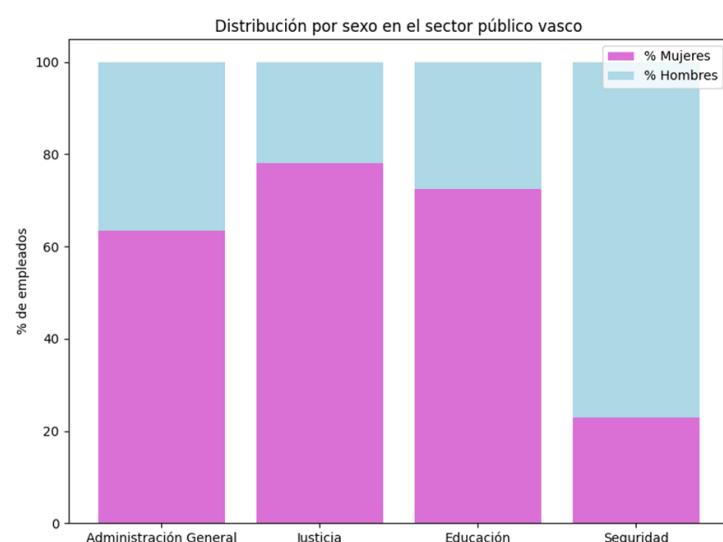
En **IHOBE** el director general es el único cargo público de la entidad.

PLANTILLA

El análisis de la plantilla revela desigualdades de género significativas entre los distintos colectivos del sector público vasco. Diferencias que reflejan patrones estructurales de género en la elección o asignación de funciones públicas, que pueden estar influenciadas por factores históricos, culturales o de acceso:

- La Administración General muestra una distribución más equilibrada.
- Justicia y Educación presentan una clara feminización del personal, con más del 70% de mujeres.
- Seguridad muestra una fuerte masculinización, con más del 77% de hombres. No obstante, respecto a abril del 2024, el porcentaje de mujeres en Seguridad sigue la trayectoria al alza aumentando desde abril del 2024 hasta junio del 2025, 5 puntos.

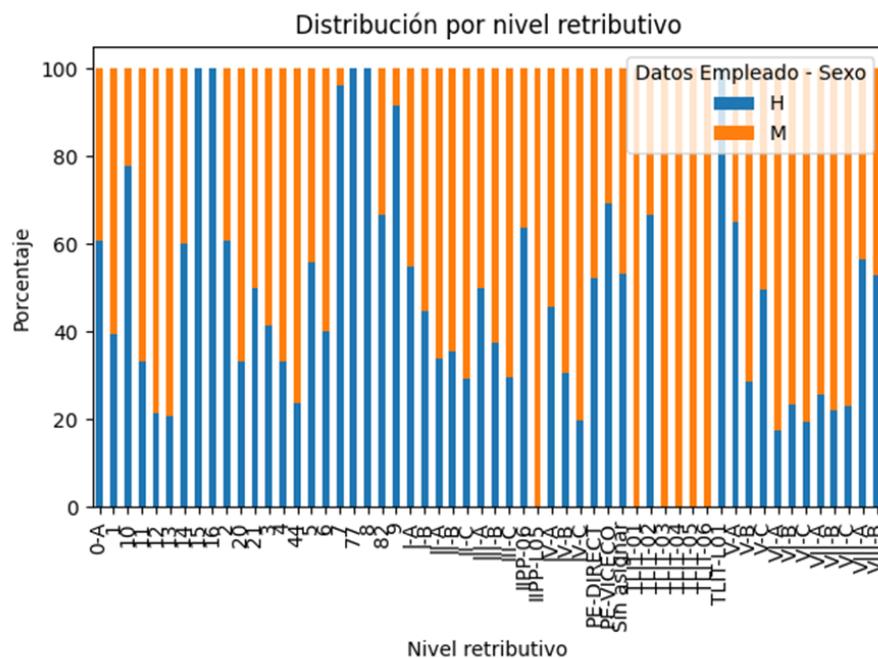
Ilustración 4. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo. A 30 de junio 2025.



Fuente: Dirección Empleo Público. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

La concentración de mujeres u hombres en profesiones tradicionalmente feminizadas también se evidencia al analizar los datos desagregados por sexo de la plantilla de los cuerpos funcionariales. Con respecto a esto, el diagnóstico realizado para el II Plan para la igualdad resaltaba la sobrerepresentación femenina en los puestos administrativos y auxiliares de la Administración General de la CAE. Esta situación tiene repercusiones en los niveles retributivos, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Ilustración 5. Distribución por sexo y nivel retributivo. Administración General. 30 junio 2025



Fuente: Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

Aunque las mujeres son mayoría en la Administración General, su representación disminuye en los niveles retributivos más altos y en los puestos de dirección. En los niveles más altos, los hombres representan más del 70%, mientras que las mujeres están más presentes en los niveles bajos. Estas diferencias sugieren la necesidad de políticas activas para promover la igualdad de género en el acceso a puestos de responsabilidad y en la estructura salarial.

Educación

La feminización del **personal docente** no universitario en este sector es evidente (aproximadamente 7 de cada 10 docentes de las enseñanzas de régimen general son mujeres, 6 de cada 10 son de las enseñanzas de régimen especial). En el curso 2024/2025, en las enseñanzas de régimen general, el 69,30% de 46.822 docentes eran mujeres (en los últimos cursos se ha mantenido el porcentaje).

Los datos muestran que la proporción de mujeres entre el profesorado es mayor en los niveles educativos inferiores y disminuye a medida que aumenta el nivel educativo; que la distribución del profesorado por sexo varía por áreas de conocimiento (segregación horizontal) y que la presencia de mujeres en las enseñanzas deportivas es menor y mayor en las enseñanzas de idiomas. En las enseñanzas deportivas, el porcentaje de mujeres docentes ha aumentado significativamente en los dos últimos cursos.

Justicia

Corresponde a la Dirección de la **Administración de Justicia** la gestión del personal al servicio de la Administración de Justicia, para el que actualmente se está ejecutando el II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE. En lo relativo al personal al servicio de la Administración de Justicia y al personal integrante de las bolsas de trabajo al servicio de la Administración de Justicia, los datos desagregados por sexo, correspondientes al año 2024, reflejan una presencia mayoritaria de mujeres en los distintos operadores de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aunque la mayoría se encuentran concentradas en puestos de retribuciones más bajas. La presencia de mujeres en direcciones y jefaturas está por debajo de su peso en plantilla, generando una segregación vertical de los puestos de responsabilidad en función del sexo, lo cual repercute directamente en los salarios medios de las trabajadoras.

En 2025 ha aumentado la presencia de mujeres en jefaturas de medicina forense, responsables gestoras y en la subdirección del Instituto Vasco de Medicina Legal.

De acuerdo con los últimos datos sobre personal funcionario en los **centros penitenciarios** de la CAV (datos de julio de 2025), actualmente trabajan en el ámbito de instituciones penitenciarias 412 mujeres, frente a 702 hombres. De ello se concluye que, a pesar del aumento de mujeres que desarrollan este trabajo, se trata aún de una plantilla masculinizada.

Seguridad

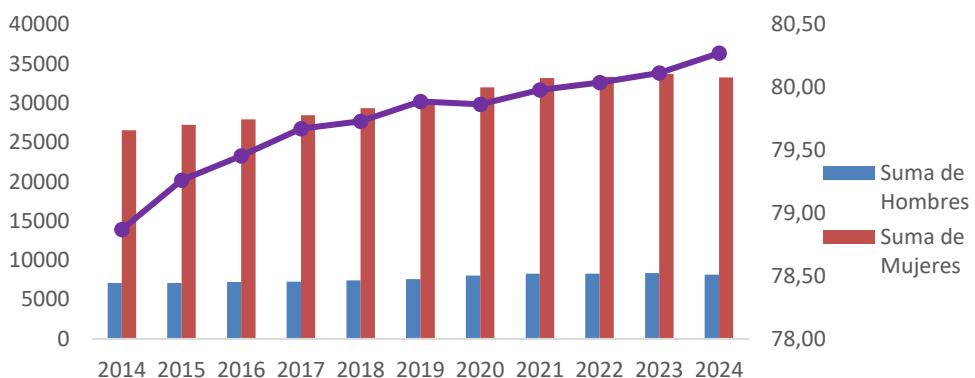
Según informa el Departamento de Seguridad:

- En la actualidad, las mujeres representan el 19,10% del total del personal policial activo de la Ertzaintza. 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, pasando de un 12,45% en 2018, a la actual.
- La desigualdad también está presente en las categorías profesionales. De hecho, el porcentaje de mujeres es muy bajo en las categorías de intendente, comisario/a y subcomisario/a y aumenta notablemente en la categoría de oficial (15,45 %), agente (19,81 %), agente primero/a (12,72 %) y agente en prácticas (31,25 %). De estos datos se extrae la conclusión de que la segregación vertical aún persiste en la Ertzaintza.
- 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 3.972 efectivos, un 78,75% del total de personal efectivo de policía local son hombres (3.128) y un 21,25% (844) son mujeres. En este colectivo la presencia de las mujeres en puestos de categoría superior es muy inferior a la de los hombres.
- 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 de que el colectivo de los SPEIS está totalmente masculinizado y la presencia de las mujeres es aún muy reducida.

Entes públicos de derecho privado y sociedades públicas

Osakidetza es un ente feminizado, como sucede en la mayoría de las organizaciones del sector de la salud, relacionado con la atención y cuidado de las personas, con una tendencia ascendente en los últimos 10 años como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Ilustración 6. Evolución de la plantilla media de Osakidetza durante 10 años (2014-julio2024)



Fuente: Osakidetza

Del total de las personas que trabajan en Osakidetza, 42.791 (enero 2025), 34.288 son mujeres y 8.503 hombres lo que supone una distribución de un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

Respecto a la distribución de la plantilla por sexo y grupo profesional, en los últimos años tampoco se observan cambios significativos:

- El personal sanitario, que a su vez supone el 75% de la plantilla, está compuesto por un 84% de mujeres. Por rangos de edad las mujeres superan el 81% en todas las franjas, tiene una distribución uniforme del porcentaje de mujeres entre los tramos que engloban de 30 a 59 años.
- Entre el personal no sanitario el porcentaje de mujeres es de 68,41%. En el tramo de 30-39 el porcentaje de mujeres es de 8,55% mientras que en el de 50-59 años se concentra el 42,90% de las mujeres.

En 2024 el personal de **Lanbide** estaba compuesto por 1220 personas, 302 hombres y 918 mujeres, lo que supone que el 75% de la plantilla está conformada por mujeres. Las direcciones ejecutivas de Lanbide están compuestas por dos mujeres y tres hombres. Por otra parte, Lanbide cuenta con una oficina de Servicios Centrales, 3 unidades de coordinación territorial y un total de 43 oficinas de empleo: 42 oficinas locales repartidas por toda la geografía de la CAE y 1 oficina virtual. El 86% de las personas responsables de las oficinas de empleo son mujeres.

En **EITB** en el año 2024 el 47% de la plantilla eran mujeres. Esto supone un aumento de 3,3 puntos porcentuales respecto al diagnóstico anterior realizado con datos de 2018.

Un análisis más en detalle del reparto de la plantilla por sociedades permite observar algunas diferencias. La presencia de mujeres es ligeramente superior en EITB (Servicios Corporativos), ya que suponen el 53,7% del total, que en EITB Media, donde representan el 46,5%. EITBNET es la que mayor porcentaje de mujeres agrupa y ETB la que menor, siendo la que influye en la tendencia general al ser la que proporcionalmente más peso tiene (720 personas (de las cuales 322 son mujeres) de un total de 1.194 un 60% del total).

Por otro lado, si analizamos los datos en proporción con el total de mujeres y hombres en la organización se observa que del total de 561 mujeres que hay en el Grupo EITB en el momento de recogida de los datos, el 4,9% ocupan un puesto de dirección, frente al el 7,4% de hombres de un total de 633.

Las mujeres están subrepresentadas en jefaturas y jefaturas técnicas donde solo representan el 17% de los puestos.

La gran mayoría de la plantilla de Grupo EITB se concentra entre los 56 y los 65 años. Por sexos no existe una diferencia significativa. Las mujeres están subrepresentadas entre las personas trabajadoras de 56 a 65 años y en el rango que va de los 26 a los 35 años

SPRI y GCR. A finales de 2023 se realizó el diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, siguiendo las instrucciones y recomendaciones de EMAKUNDE, y que ha servido de base para la definición del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. Las principales conclusiones de dicho diagnóstico son:

- Para SPRI:
 - Evolución positiva de la plantilla en los últimos años, lo que se evidencia en un mayor equilibrio de la presencia de mujeres y hombres.
 - Se da equilibrio por sexos en los niveles táctico y operativo. Sin embargo, se da desequilibrio en los puestos directivos, donde se da una mayor presencia de hombres
- Para GCR:
 - se da una presencia equilibrada de mujeres y hombres estando formada en un 55% por mujeres, una representación por sexos que no ha sufrido modificaciones en los últimos tiempos
 - Se da una mayor presencia en mujeres en el personal técnico o área operativa, y presencia de ambos sexos en el nivel directivo (una mujer en la Dirección General y dos hombres en sendas direcciones), no habiendo más niveles organizativos en la entidad

URA, a 31 de diciembre de 2024, contaba con una plantilla de 192 personas, la mitad mujeres. La media de edad general ha bajado en los últimos años. Ellas tienen una media de edad ligeramente menor que ellos. El 91% de la plantilla es laboral.

La plantilla de **IHOBE** está conformada por 62 personas de las que el 45 son mujeres, representando al 72% del total. Actualmente, el equipo de dirección está compuesto por 2 hombres y 4 mujeres (67%) (incremento de una mujer en sustitución de un hombre como directora) y 16 responsables de proyectos (12 mujeres y 4 hombres). Es decir, de un total de 22 personas (sin incluir la dirección general) que conforman el cuadro de dirección y gestión de Ihobe, el 73% son mujeres. Esto proporciona una participación en los órganos de decisión de la sociedad similar a la composición de su plantilla.

TEMPORALIDAD

El proceso extraordinario de consolidación de empleo público desarrollado por el Gobierno Vasco entre 2022 y 2025 ha sido uno de los más ambiciosos y estructurados en la historia reciente de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Responde a la necesidad de reducir la temporalidad estructural en la administración pública por debajo del 8%, en línea con la normativa estatal y europea.

Este proceso ha supuesto la estabilización de miles de plazas ocupadas históricamente por personal temporal, mediante convocatorias específicas que han culminado con la toma de posesión como funcionarios/as de carrera en dos fechas clave: 13 de marzo y 1 de octubre de 2025. Además de la estabilización de la plantilla pública con la reducción significativa de la interinidad, ha impulsado el rejuvenecimiento de la plantilla.

Dado que una parte significativa del personal temporal en la administración pública está compuesta por mujeres, la consolidación contribuye directamente a mejorar la estabilidad laboral de las mujeres.

En **Osakidetza**, la distribución por tipo de vínculo laboral muestra que el 39,35% de la plantilla es fija. En este porcentaje se mantiene la proporcionalidad de la plantilla en total 80% de mujeres frente a un 20% hombres. En cuanto al personal interino y sustituto, las mujeres representan un 81% frente al 19% de hombres. En agosto

2025, había un total de 236.433 personas inscritas en las listas de contratación de las cuales el 68% eran mujeres y el 32% hombres.

En el **Grupo EITB** y según datos de 2024, el porcentaje de contratos fijos era del 76%. De este porcentaje las mujeres representan tan sólo el 45%

En el caso de la **SPRI y SGEIC**, el diagnóstico realizado en el 2023 no se han identificado prácticas de desigualdad en función del sexo en el acceso a SPRI y tampoco en la relación contractual, no habiendo parcialidad en la plantilla y con una temporalidad que viene determinada únicamente por la existencia de contratos de relevo.

En **IHOBE**, A excepción de la figura de dirección general, todo el personal de Ihobe es personal laboral. No hay personas funcionarias en plantilla.

AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

Las mujeres son quienes solicitan muy mayoritariamente 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 durante el primer semestre del 2025:

- El 91%³⁵ de las excedencias para el cuidado de terceras personas las tienen mujeres. Este porcentaje disminuye considerablemente en la Administración General representando las mujeres el 62% de las solicitudes.
- 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. Destaca el colectivo de Seguridad, ya que, a pesar de estar masculinizado, el 61% de estos permisos los solicitan mujeres.
- Más del 85% 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 es del 58% de mujeres.

En **Osakidetza**, en 2024:

- Alrededor de un 7,51% de la plantilla media ha iniciado una reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares. De ellas, un 91% han sido solicitudes de mujeres. Este tipo de reducciones se solicitan en su mayoría en la categoría profesional B1-Enfermería (suponen el 50% de las peticiones por guarda legal de las mujeres) siendo en hombres mayoritarias las peticiones en la categoría A1-Personal Facultativo (43% de las solicitadas por hombres son en esa categoría).
- En relación a las solicitudes de excedencias por cuidados, las peticiones de la plantilla han sido un 1,45% observándose que, dentro de ellas, el 95% son de mujeres y el 5% de hombres.
 - Si distinguimos entre excedencias por cuidado de menores o cuidado de familiares, se observa que el 96% de las mujeres que solicitan este tipo de medida es para el cuidado de menores y el 4% para familia, siendo diferente el porcentaje en hombres, quienes solicitan las excedencias para el cuidado de menores en un 87% y el 13% para el cuidado de familia.
 - Del mismo modo, respecto a la categoría de las personas solicitantes, se puede ver que un 54,65% de las peticiones de mujeres se dan en la categoría B1-Enfermería, mientras que es en la categoría A1-Personal Facultativo, donde se concentra el 58% de las peticiones realizadas por hombres.

³⁵ Administración General, Educación, Seguridad y Justicia

En **Lanbide**, en 2024:

- 11 personas se han acogido a una situación de excedencia por cuidado de menores y 1 por cuidado de familiares. Únicamente han sido mujeres las que se han acogido a estas excedencias. El tiempo de media en las excedencias por cuidado de menores es de 3 meses y en la de cuidado de familiares ha sido de 2 meses
- se han acogido 84 personas a reducción de jornada relacionados con la conciliación de la vida familiar. El 88,5% de las reducciones por cuidado de menores las cogen las mujeres y el 100% de las reducciones por cuidado de familiares son solicitadas por mujeres. A nivel global, existe una brecha de género en las reducciones de jornada del 78,4%.

En **EITB**, Las medidas más habituales son la reducción de jornada para cuidado de hijas e hijos, la excedencia por el mismo motivo, las bajas por nacimiento y el permiso por cuidado de lactante. Por el contrario, las excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de otros familiares dependientes tienen un menor impacto, si bien son disfrutadas en su mayoría por mujeres.

En el diagnostico elaborado por la **SPRI y SGEIC** en el 2023, se ha determinado que la conciliación de la vida familiar y profesional no impacta negativamente ni para el acceso a la formación continua ni para las oportunidades de desarrollo profesional.

En **URA**, en el 2024, el 18,68% de las mujeres se acoge a reducciones y excedencias por cuidado de menores, frente al 6,45% de los hombres.

En **IHOBE**, toda la plantilla tiene a su disposición medidas que garantizan su conciliación y que se encuentran recogidas en el convenio laboral de Ihobe, aprobado en el año 2023 y en sus anexos en forma de protocolos:

- La encuesta de clima laboral revela un alto grado de satisfacción de las personas en relación con las condiciones de conciliación. Año 2022: 9,06/10. Año 2024: 9,32/10.
- En 2024, 38 mujeres y 10 hombres disponen de jornada continua en horario fijo de mañana. 4 mujeres y 4 hombres disponen de jornada partida de mañana y tarde. El análisis estadístico realizado señala que la diferencia en las medias de uso de jornada continua y partida es estadísticamente significativa para las mujeres (valor $p < 0.05$), pero no para los hombres (valor $p > 0.05$).
- Excedencias. Se da una excedencia por cuidado de menor por parte de una mujer (año 2024). Además, se produce una excedencia (un hombre) por prestación de servicios de carácter indefinido en entidad del sector público (2024).
- Flexibilidad horaria. 3 personas, 2 mujeres y 1 hombre, disponen de una flexibilidad horaria negociada.

TELETRABAJO

El Consejo de Gobierno del pasado 16 de septiembre aprobó el Acuerdo adoptado en las Mesas Sectoriales del personal funcionario y del personal laboral de la Administración General por el que se regulan las modalidades laborales de Teletrabajo y Trabajo no presencial en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Según dicho Acuerdo, el personal público, tanto definitivo como temporal, podrá trabajar de manera no presencial 2 días a la semana, siempre que se garantice la adecuada prestación del servicio público. Como novedad principal, podrán acogerse al teletrabajo, además del personal técnico, el personal auxiliar administrativo, administrativo y jefaturas siempre que las tareas del puesto de trabajo estén catalogadas como teletrabajables; el periodo de disfrute es de un año.

Mediante la Resolución de la Viceconsejera de Empleo Público, de 2 de octubre de 2025, se ha publicado la convocatoria para solicitar el acceso a la prestación de servicios en Teletrabajo. El plazo para presentar solicitudes finaliza el 30 de octubre.

El acuerdo firmado no es de aplicación directa a los entes públicos de Derecho privado que tienen que negociar su propio acuerdo o acordar aplicar este.

URA. En el 2024, el 41,76% de las mujeres y el 21,51% disfrutan de teletrabajo.

IHOBE. Con motivo de la aprobación del Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, todas las personas trabajadoras de IHOBE pueden disponer de 2 días de teletrabajo por semana.

ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN

En el 2024 el IVAP ofertó 15 cursos en materia de igualdad de mujeres y hombres, siendo el 73% de las asistentes mujeres. Este porcentaje es similar al de las personas que se forman en el conjunto de cursos que ofrece el Instituto. En cuanto a la Escuela Vasca de Estudios Territoriales y Urbanos (EVETU), en 2024 hubo 381 matrículas de las que el 61% eran de mujeres. Es notable la tendencia a la feminización en todos los ámbitos.

En **Osakidetza**, en el periodo 2021-2024 un total de 31.371 personas han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género, y género y salud de las que el 86,69% son mujeres, por encima de su proporción en la plantilla total de Osakidetza:

- Personal Sanitario han sido 18903 las personas que se han formado: 17.073 mujeres y 1.830 hombres y
- Personal No Sanitario: 12.168 del 9.863 mujeres y 2.305 hombres.
- El resto de las personas corresponde a personal directivo 178 mujeres y 55 hombres y externas 8 mujeres y 2 hombres.

Según los distintos módulos del bloque formativo:

- Igualdad: 84,82% de las personas que han participado son mujeres y el 15,18% hombres de en total 14506 personas han recibido la formación.
- Violencia de género: Se han formado 10342 personas de las que el 87,74% son mujeres y el 12,26% hombres.
- Género y salud: De las 6.466 personas que se han formado en género y salud el 88,80% son mujeres y el 11,20% hombres

En 2024, del personal de **Lanbide** asistieron 370 personas a la formación organizada por el IVAP, de las cuales 289 fueron mujeres y 81 hombres. En cuanto a la formación que organiza a través de su plataforma on-line, GELAN, para su personal, en 2024, 256 personas han recibido formación en igualdad. Hasta la fecha 328 mujeres y 60 hombres de la plantilla han sido formados como tutoras/es, de este modo se pretende dar cumplimiento al mandato legal de contar con profesionales de los servicios de empleo con formación especializada y herramientas para una mejor atención a las mujeres víctimas de violencia.

URA. Desde el 2020 al 2025 ha ofrecido diferentes cursos en materia de igualdad. En el 2025, se han formado 3 mujeres para cuya formación se ha dedicado un presupuesto de 578,15€.

IHOBE. En 2026 las personas responsables de los proyectos y el Grupo de Igualdad tendrán una formación específica en perspectiva de género, con el objetivo de que el Plan de gestión 2027 recoja de forma expresa la perspectiva de género en cada uno de los proyectos.

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*
- *Arkaute - 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*

Dado que el Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el pasado 14 de octubre acordó la creación de las cuatro plazas para dotar a los departamentos de nueva creación de la legislatura actual, la totalidad de los departamentos van a contar, en el 2026, con una unidad administrativa de igualdad. Además, los organismos autónomos IVAP, HABE, Arkaute y Osalan. También las entidades Lanbide, Osakidetza y ETS cuentan con unidades administrativas de igualdad.

Las unidades administrativas de igualdad de la Administración General y sus organismos autónomos están compuestas 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. Además, están ubicadas mayoritariamente en las Direcciones de Servicio, y son en un 99% mujeres. La mayoría de los departamentos y organismos autónomos cuentan con un presupuesto específico para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad que oscila entre los 5.000€ y los 50.000€.

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

Y el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, por su parte, cuenta también con una técnica de igualdad adscrita a la Dirección de Servicios Sociales que trabaja en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres.

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

En el caso concreto de Emakunde, el 100% de su personal colabora directamente en la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres. Características del personal:

- El 85,3% del personal está compuesto por mujeres.
- La mayoría de los puestos, el 75.53%, se adscriben al Nivel A
- El 71,49% del personal cuenta con formación específica en materia de igualdad superior a 150 horas.
- El 28% del total de plazas tiene categoría de Técnica de Igualdad distribuidas de la siguiente manera:
 - Área de Eliminación de la Violencia contra las mujeres: 2 técnicas de igualdad
 - Área de programas y Formación: 6 técnicas de igualdad
 - Área de Cooperación Institucional: 4 técnicas de igualdad

Todas las plazas se encuentran en la RPT de Emakunde, a excepción de 2 plazas de Técnicas de Igualdad contratadas como Acumulación de Tareas (Área de Cooperación Institucional y Área de Programas y Formación).

Eustat, por su parte, tiene un puesto 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.

El presupuesto para cubrir el capítulo I de gastos de personal del colectivo de técnicas de igualdad de mujeres y hombres (código del puesto 510730), es 2.325.877 €

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. En el año 2025 se ha incorporado temporalmente una tercera técnica de Igualdad.

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.

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 546 personas. De la composición actual el 82,24% son mujeres y el 17,76% son hombres. Las presidencias de las Comisiones de Igualdad las componen las Direcciones de Personas; 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 (89% mujeres, 11% hombres). Con una frecuencia mínima establecida de 4 reuniones anuales (una por trimestre).

La dedicación de las personas trabajadoras en la Dirección General, en el Servicio de Igualdad, es del 100% para las técnicas de igualdad, del 90% para la jefa de servicio y la administrativa y del 10% para 1a Subdirectora de Desarrollo y Formación. En las ORGANIZACIONES DE SERVICIOS las 25 Referentes tienen una dedicación del 30% y las 20 Direcciones de Personas el 0,5%

EITB no cuenta con una unidad administrativa de igualdad como se establece en la normativa vigente. Cuenta en plantilla con una persona experta en género, perteneciente al equipo de directivo. La existencia de esta figura y sus funciones en materia de género es conocida por las personas que trabajan en EITB. Para desarrollar los objetivos en igualdad se cuenta, además, con el apoyo externo de consultoras expertas.

URA no cuenta con una unidad administrativa de igualdad como se establece en la normativa vigente. Cuenta con una estructura organizativa para la Igualdad, conformada por una persona responsable, con formación especializada, del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en la Agencia 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).

La comisión Berdintasun Taldea es designada por la Dirección General de la Agencia, y actualmente está integrada por 8 personas (6 mujeres y dos hombres), siendo la responsable de Recursos Generales la persona Responsable de Igualdad.

Tras aprobar el III Plan de Igualdad de la Agencia Vasca del Agua, y al objeto de emprender las acciones y medidas contempladas en el mismo, se decide constituir la Comisión de seguimiento del III Plan integrada por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora. La Comisión de seguimiento del plan 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 Gipuzkoa y otra de Álava que no tiene la condición de delegada de personal, pero es designada por éstos.). Se reúnen semestralmente para efectuar el seguimiento del plan.

La responsable de igualdad en URA dedica el 10% de su tiempo efectivo de trabajo al impulso de las políticas de igualdad.

En **SPRI y GCR** se ha constituido un Grupo de Igualdad cuya coordinación corresponde a la Responsable de Gestión y Mejora continua de SPRI. Además, integran el grupo:

- Responsable de Inversiones de Capital Riesgo, y responsable de igualdad en dicha sociedad.
- Responsable de RRHH de SPRI.
- Responsable del departamento de Emprendimiento de SPRI y representante del Comité de Empresa.
- Técnica de RRHH de SPRI.
- Técnica del departamento de Transformación Digital de SPRI.
- Técnica del departamento de Dinamización de Clusters de SPRI.
- Técnica del departamento de Tecnología de SPRI.

En **IHOBE** existen diferentes grupos transversales de trabajo integrados por personas voluntarias para abordar temáticas que transcinden del ámbito técnico de los proyectos y que se encuentra bajo el paraguas del Plan de personas; el grupo de Igualdad es uno de estos grupos transversales. Jerárquicamente está enmarcado en el área de Personas y Jurídico y depende de la dirección del área. Está integrado por 4 personas, dos mujeres directoras de área y otras dos (una mujer y un hombre) de perfil técnico.

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

El presupuesto consolidado³⁶ del sector público de la CAE asciende a 18.038.205.545 €., de los que el 23,2% del gasto se invierte en Osakidetza, seguido de Educación con el 17,9% el 6,7% en Lanbide, el 6% en Salud el 4,4% en Seguridad.

Para la elaboración de este informe se ha partido del presupuesto consolidado de los Departamentos, sus organismos autónomos y consorcios, así como de los entes públicos de derecho privado Osakidetza, Lanbide, Grupo EITB, URA, SPRI y la sociedad pública IHOBE tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 3. Presupuesto Consolidado del Sector Público de la CAE para 2026 ANALIZADO por entidad y sección.

PRESUPUESTO CONSOLIDADO DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CAE ANALIZADO			
Entidad	Sección	DENOMINACIÓN	€
100	01	LEHENDAKARITZA	35.891.806
100	02	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	127.189.790
100	03	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	54.017.694
100	04	HACIENDA Y FINANZAS	53.414.520
100	05	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	71.439.839
100	06	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	403.112.539
100	07	SEGURIDAD	800.974.473
100	08	EDUCACIÓN	3.223.102.459
100	09	VIVIENDA Y AGENDA URBANA	337.065.421
100	10	SALUD	1.080.222.865
100	11	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	339.796.054
100	12	MOVILIDAD SOSTENIBLE	162.874.777
100	13	CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	639.876.885
100	14	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	38.187.669
100	15	ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	224.075.186
100	16	JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	340.095.114
202	44	INSTIT. ALFABETIZACIÓN REEUSKAL. A. - HABE	72.561.000

³⁶ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E.

203	43	INSTITUTO VASCO ADMÓN. PÚBLICA - IVAP	13.188.830
204	46	EUSTAT - INSTITUTO VASCO DE ESTADÍSTICA	16.624.746
205	47	EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	7.803.578
207	45	ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS - ARKAUTE	26.724.525
208	48	OSALAN - INSTIT. V. SEGURIDAD SALUD LABORAL	17.936.000
209	49	KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO	8.092.170
211	40	AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	2.187.000
212	42	INSTITU. DE LA MEMORA, CONVIVENCIA, DDHH	5.110.000
300	30	CONSORCIO HAURRESKOLAK	85.873.000
301	31	CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	2.653.000
400		OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	4.181.553.738
410		LANBIDE - SERVICIO VASCO DE EMPLEO	1.201.662.552
450		URA - Agencia Vasca del Agua	63.987.268
480		EITB - Radio Televisión Vasca	11.003.071
580		EiTB Media, S.A.U.	197.362.715
490		SPRlI-Agencia Vasca Desarrollo Empr	112.548.415
524		GCR - Gestión Capital Riesgo País Vasco, S.A.	2.130.348
565		IHOBE, S.A.	14.265.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO CONSOLIDADO ANALIZADO			13.974.604.047 €

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:

- Cerca del 60% del presupuesto analizado se concentra en:
 - o Osakidetza y el Departamento de Salud con el 37,7%
 - o El Departamento de Educación y Ciencia, Universidades e Innovación con el 27,6%
- El presupuesto destinado a Emakunde aumenta ligeramente respecto al 2025 representa el 0,1% del presupuesto analizado y el 0,04% respecto al presupuesto consolidado del sector público de la CAE³⁷

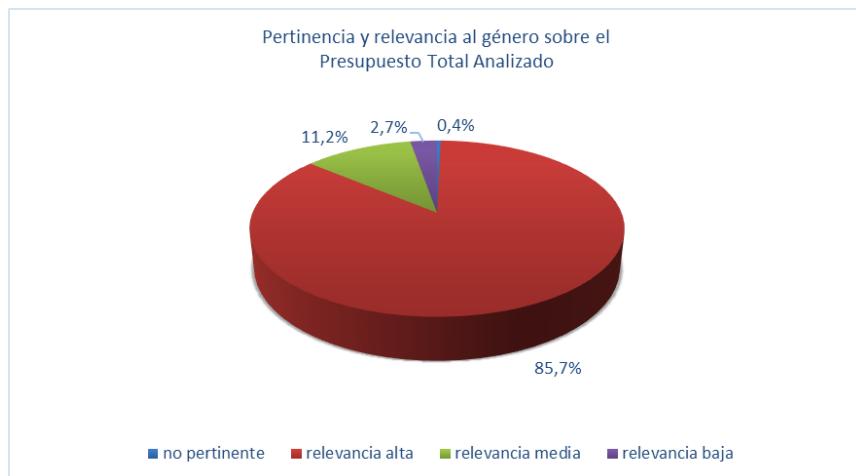
En este informe se está analizando el 77% del presupuesto consolidado total. Queda para una fase posterior, el análisis de las secciones 00 y de la 51 al 99 de la Administración General, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas, así como los ingresos.

³⁷ El presupuesto consolidado del Sector Público de la CAE para el 2026 asciende a 18.038.205.545 €

El 99,72% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género, el 85,7,2% se ha calificado de relevancia alta, el 11,2% de relevancia media y el restante 2,8% restante de relevancia al género baja.

Al igual que en ejercicios anteriores, los programas presupuestarios calificados como no pertinentes al género son Seguridad Industrial, Política y Desarrollo Energético y Minero y Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión. Ihobe así mismo, considera que su presupuesto tampoco es pertinente al género, no así el resto de las entidades analizadas.

Ilustración 7. Distribución del presupuesto total analizado³⁸ según su pertinencia y relevancia al género



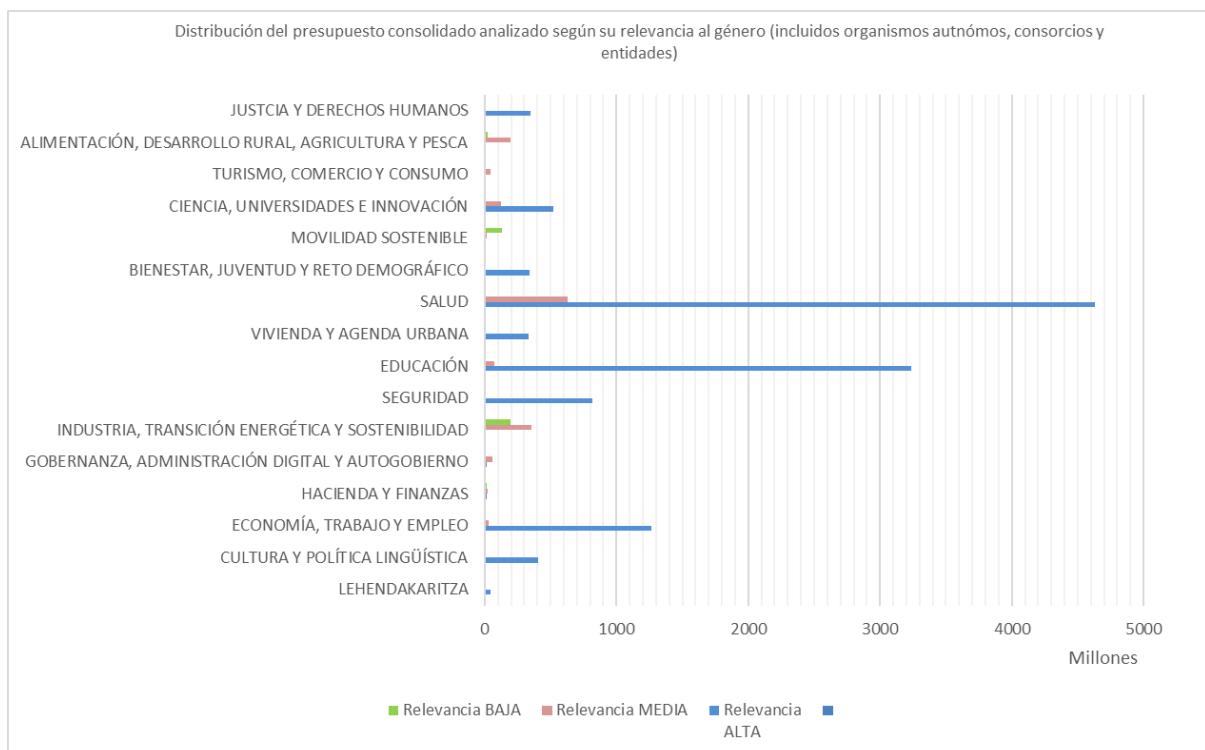
Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, Lehendakaritza y los Departamentos de Cultura y Política Lingüística; Vivienda y Agenda Urbana; y Bienestar, Juventud y Reto Demográfico; Justicia y Derechos Humanos consideran que el 100% de su presupuesto tiene relevancia alta. Además, los Departamentos de Economía, Trabajo y Empleo; Educación; Salud; Ciencias; Universidades e Innovación; Turismo, Comercio y Consumo; y consideran que todo su presupuesto es de relevancia al género alta o media.

En la siguiente tabla se puede observar la distribución del presupuesto en función de su relevancia al género. Se ha realizado en análisis por ámbito de actuación. Así, dentro de cada departamento se incluye el presupuesto de sus organismos autónomos, consorcios y entidades analizadas.

³⁸ Presupuesto total analizado: 13.974.604.047 €

Ilustración 8. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y 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 esta línea el Programa de Gobierno 2024-2028 contempla dentro del Compromiso 129. Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas, la Iniciativa 4: Incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, como estrategia de incidencia política que actúa sobre lo estructural y orienta hacia una transformación social en igualdad.

Asimismo, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista en Euskadi establece como uno de sus principios rectores

- la **integración de la perspectiva de género** (art. 3.5), y establece que “*Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*”.
- la **acción positiva** (art. 3.6), y establece que “*para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, 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*

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 2026. 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 4. 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 1-16), sus Organismos Autónomos y Consorcios	Diseñado con perspectiva de género	En proceso de diseño con perspectiva de género	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2026 (no incluye las actuaciones a cargo del capítulo I. Gastos de Personal)
LEHENDAKARITZA	4.632.278	0	4.632.278
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	548.000	51.460.669	52.008.669
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	12.683.521	3.318.000	16.001.521
HACIENDA Y FINANZAS	451.159	0	451.159
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	146.000	785.784	931.784
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	182.839.687	106.693.577	289.533.264
SEGURIDAD	29.091.810	2.267.006	31.358.816
EDUCACIÓN	27.224.560	51.304.959	78.529.519
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	3.742.439	2.234.844	5.977.283
SALUD	6.822.269	61.092	6.883.361
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	30.296.089	107.464.805	137.760.894
MOVILIDAD SOSTENIBLE	501.000	0	501.000
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	42.926.602	0	42.926.602
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	19.500	10.937.326	10.956.826
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	51.425.678	10.758.722	62.184.400
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	25.956.418	5.811.350	31.767.768
TOTAL	419.307.010	353.098.134	772.405.144

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 9,4 % del analizado descontado el presupuesto de las entidades. Esto es así porque en la metodología de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos, que actualmente utilizamos, no solicitamos a las entidades (Osakidetza, Lanbide, EITB, URA, SPRI e IHOBE) que realicen esta reflexión. Previamente consideramos que es necesario ahondar en los criterios técnicos y la formación.

Se detecta una disminución importante en el presupuesto diseñado con perspectiva de género, debido a que tal y como se señaló en el informe del ejercicio anterior el presupuesto de Lanbide representaba el 50% del total de las actuaciones. Lanbide al pasar de organismo autónomo a ente privado de derecho público ha quedado fuera de la tabla,

En esta ocasión, destaca el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad con cerca del 43% del volumen presupuestario de las actuaciones diseñadas con perspectiva de género. Le siguen de lejos el Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural y Pesca con el 12%, el de Ciencia, Universidades e Innovación con el 10% y el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 7%.

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, 14 departamentos y 1 organismo autónomo y dos entes privados de derecho público han reportado la implementación de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones. En este sentido, se observa una implementación transversal de medidas que promueven la igualdad real y efectiva, el empoderamiento de las mujeres y la reparación de desigualdades estructurales. Estas acciones refuerzan el compromiso institucional con la justicia de género y permiten avanzar hacia una sociedad igualitaria y libre de violencia machista.

Las acciones que se detallan en la siguiente tabla, se alinean con los siguientes artículos del Decreto Legislativo 1/2023:

- Art. 3.6 y Art. 6: Medidas de acción positiva en empleo público, como cláusulas de desempate y reservas de plazas en cuerpos masculinizados.
- Art. 22-24: Inclusión de cláusulas de igualdad en contratación pública y subvenciones, con puntuaciones adicionales por liderazgo femenino y equilibrio de género.
- Art. 48 y 49: Incremento de ayudas en salud, vivienda y servicios sociales para mujeres en situación de vulnerabilidad, víctimas de violencia y familias monoparentales.
- Art. 36: Promoción de la igualdad en el sistema universitario, becas específicas y reducción de tasas para víctimas.
- Art. 41 y 42: Incentivos a la contratación de mujeres en sectores estratégicos y formación profesional con perspectiva de género.
- Art. 54-66: Atención integral a víctimas de violencia machista, ayudas económicas, acceso preferente a vivienda, educación y empleo.

Tabla 5. Acciones positivas de igualdad identificadas por los departamentos.

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD IDENTIFICADAS	
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.	
LEHENDAKARITZA	
EMAKUNDE	
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	
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, Bertsolaritza Elkartea, Enpresariak...)	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
4512. DEPORTES	
Subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas	
En el marco del programa BALOREETAN BAT Basque Team, se identifican empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y se determinan colaboraciones específicas	
Curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas	
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA	
Programa NOKA: programa de mentoring dirigido a proyectos de largometraje de directoras emergentes con base en Euskadi y en Navarra.	
Programa AUKERA: programa de mentoring dirigido al impulso de cortometrajes de mujeres jóvenes vascas.	
4514. PATRIMONIO CULTURAL	
En la Orden de concesión de subvenciones se puntuhan los proyectos para potenciar y reflejar la presencia de la mujer en el ámbito de la creación cultural, en torno al 10%.	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
3211. EMPLEO	
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	
Se ha incluido 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. Del mismo modo, para algunos proyectos, en la baremación de acceso a los mismos, se ha otorgado una puntuación "extra" para las mujeres, favoreciendo así su acceso a los mismos. Esta puntuación no está estandarizada para todos los proyectos, se ha decidido en función de la naturaleza de cada uno	

3212. ECONOMIA SOCIAL

Convocatoria de ayudas para Emprender en Economía Social, y se efectúa su convocatoria para el año 2024. En el artículo 22.1 de dicha orden se establece la cuantía de la subvención y en el punto b) se expone una acción positiva: b) La cantidad determinada en el apartado anterior se incrementará en 1.000 euros por cada uno de los siguientes supuestos:

– Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de 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 de género, entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando éstas 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

AMPLIACIÓN DE LA BASE SOCIETARIA DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL. En el artículo 8 de la orden se establecen los gastos subvencionables, cuantía de las subvenciones y criterios para su determinación. Y en el punto 3. se expone una acción positiva: 3.– Dicha cantidad se incrementará en trescientos (300) euros por causa de cada uno de los conceptos señalados en los apartados siguientes, que tendrán carácter acumulativo:

a.- Ser mujer.

e.- El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios hijos y/o una o varias hijas que no desempeñen actividad retribuida.

f.- Personas que hayan sido víctimas de violencia de género entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando éstas 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

Programa Emaukera Araba dirigido a mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de la violencia machista

En las programas de formación: “Las mujeres deben participar en una proporción equivalente a su peso en el colectivo de las personas desempleadas (55 % del total de las personas en desempleo), por lo que el grupo formativo estará conformado, siempre que sea factible, por un 55 % de mujeres, al menos”

En aquellos certificados de profesionalidad relativos a ámbitos de actividad en los que no exista suficiente presencia femenina, tendrán prioridad las mujeres.

Ayudas al contrato relevo:

- La contratación del o de la relevista en los términos regulados en el artículo 4 se subvencionará con una cuantía de 8.400 euros. Esta cantidad será incrementada un 10 % si la persona relevista es una mujer

<p>Ayudas al emprendimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en el proyecto se ha de prever la atención a un 40 % de mujeres emprendedoras - en el proceso de selección de las personas promotoras que participarán en el proyecto, se ha de procurar que el 40 % de las personas seleccionadas sean mujeres - la cuantía se verá incrementada en un 15 % si la persona promotora es mayor de 18 años y menor de 30 años, en el momento de iniciar el proceso de acompañamiento y en otro 15 % adicional en el caso de que sea mujer
<p>Ayudas destinadas a la contratación de personas mayores de 50 años en situación de desempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas las cuantías de subvención señaladas se incrementarán un 15 % cuando la persona contratada cumpla, al menos, una de las siguientes características: tener una edad igual o superior a 55 años o ser mujer
<p>HACIENDA Y FINANZAS</p> <p>Cláusulas en la contratación del Observatorio de la Previsión Social Complementaria. Criterios evaluables:</p> <p>5.- Igualdad entre hombres y mujeres. Por la adscripción de mujeres en puestos técnicos o cualificados relativos a la ejecución, gestión y/o coordinación del contrato:</p> <p>Se valorará con 2,5 puntos el empleo de mujeres en la plantilla adscrita al contrato.</p> <p>Ponderación: hasta 5 puntos.</p>
<p>Servicio jurídico de recaudación vía de apremio</p> <p>Se declaran inembargables /incompensables: Las ayudas concedidas a las víctimas de delitos violentos a que se refiere la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual y las ayudas previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás ayudas públicas satisfechas a víctimas de violencia de género por tal condición.</p>
<p>GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO</p> <p>1213. FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>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</p>
<p>INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD</p> <p>4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE</p> <p>En las subvenciones para innovación en economía circular, como segundo criterio de desempate se establece que tengan una plantilla con mayor porcentaje de mujeres</p>
<p>SPRI</p> <p>Programa Emaktiba para la contratación directa de mujeres con acuerdo con la Fundación EDE</p> <p>Subvención a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres</p>
<p>SEGURIDAD</p> <p>2223. ERTZAINZA SERVICIO</p> <p>I Plan de Promoción de las mujeres en la Ertzaintza. Desarrollo de la Ley de Policía del País Vasco, Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, que incluye las siguientes medidas:</p> <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

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

EDUCACIÓN

4211. ESTRUCTURA Y APOYO

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%.

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 164/2023 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.

Régimen de becas específico para las víctimas de violencia de género y violencia sexual

VIVIENDA Y AGENDA URBANA

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:

-- adjudicación directa en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos. La cuota a pagar dependerá de sus ingresos.
-- 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

4116. ADICCIONES

Preferencia a las mujeres que acuden a pernoctar a los albergues

BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO**3123. SERVICIOS SOCIALES**

Prestación económica de pago único a mujeres víctimas de violencia de género

3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA

Diferentes medidas que se van a recoger en la fusión de los Decretos 164/2019 y 102/2022 en uno sólo que promueve la conciliación familiar y laboral bajo la perspectiva de la promoción de la igualdad y la consecución de un nuevo orden social corresponsable. Entre otras, las ayudas se incrementan en un 30% en los supuestos de familias monoparentales y en los supuestos de violencia de género

Ayuda económica a víctimas de violencias sexuales (mujeres, niñas y niños). Reguladas en el Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales, y por el que se modifica el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN**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.

Convenios con las universidades que conforman el Sistema Universitario (UPV/EHU, U. Deusto y Mondragon Unibertsitatea), para contribuir a la financiación de las deducciones y reducciones de precios públicos a pagar por el alumnado. Entre ellas está la reducción por ser víctima de violencia de género, para la víctima y para sus hijos e hijas menores de 25 años

Las víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán acceder a la beca, siempre que cumplan todos los requisitos previstos en la normativa, a excepción de los establecidos para las horas lectivas superadas en el curso 2023-2024, con el límite del número de años en los que sean becarias y la exigencia de superar un porcentaje de los créditos en el curso 2023-2024

5421. INVESTIGACIÓN

Programa de promoción de la movilidad del profesorado y personal investigador del Sistema Universitario: De cara a la valoración de los méritos, se incrementa el periodo de actividad investigadora a evaluar de manera proporcional al periodo de interrupción acreditado en la labor investigadora motivada por alguna de estas situaciones como pudieran ser incapacidad laboral temporal de larga duración, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, o liberación por cargos de gestión unipersonales de la Universidad, cargos directivos en agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación o cargos en Administraciones Públicas, salvo en los casos de interrupción por maternidad o paternidad superiores a 10 semanas en los que se incrementará el periodo a evaluar en un año por cada hijo o hija; con un máximo en todos los supuestos de 6 años de actividad investigadora adicionales. **RESULTADO ESPERADO:** posibilitar la movilidad a más mujeres investigadoras

Convocatoria de ayudas para la organización de Congresos y Reuniones Científicas:

Se valorará con 2 puntos adicionales el equilibrio de género en los ponentes invitados. Para ello, se otorgarán dos puntos en caso de que se acredite un porcentaje de ponentes invitados de ambos性 igual o superior al 40%, un punto cuando uno de los性 alcance un porcentaje igual o superior a 30% e inferior a 40% y no se obtendrá puntuación en este apartado cuando uno de los性 represente un porcentaje inferior al 30%. **RESULTADO ESPERADO:** equiparar la participación de hombres/mujeres en las actividades científicas.

Convocatoria de ayudas para potenciar las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco (propuesta de borrador de la nueva convocatoria 2026-2029): Se otorgarán dos puntos a aquellos grupos que acrediten un porcentaje de miembros de ambos sexos igual o superior al 40%, un punto cuando uno de los sexos alcance un porcentaje igual o superior a 30% e inferior a 40% y no se obtendrá puntuación en este apartado cuando uno de los sexos represente un porcentaje inferior al 30%. Asimismo, se otorgarán dos puntos en el caso de que el IP sea una mujer, y en otro caso, se otorgará un punto si el o la coIP es mujer. RESULTADO ESPERADO: fomentar el equilibrio de género en la actividad investigadora del Personal investigador doctor.

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%

ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA

7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL

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.

5411. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGROPESQUERO

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 prorrato, las explotaciones contempladas en la letra anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratoar.
- d) Si no hay comparación ni prorrato, 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. 19.3 Participación social y política.

Las administraciones vascas competentes en materia de agricultura no concederán ayudas ni subvenciones a las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales, sindicales o de otra índole que operen en el ámbito agrario y no tengan una presencia de mujeres en sus órganos de dirección como mínimo equilibrada. Esta medida se implantará en los términos de la disposición adicional segunda de este estatuto.

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 prorrato, las empresas contempladas en el párrafo anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratoar. Si no hay comparación ni prorrato, 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

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 mujeres. 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 las mujeres 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.

JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

1412. JUSTICIA

Asistencia jurídica inmediata y gratuita a víctimas de violencia machista

1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI

Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad ADAP

Los presupuestos específicos identificados para el 2026 para la implementación de las acciones positivas se muestran en las tablas de Brecha Salarial, Violencia machista contra las mujeres y Otras actuaciones dirigidas a la igualdad. Algunas de las actuaciones no tienen presupuesto específico ya que se realizan con recursos propios (Capítulo I de gastos de personal).

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 de Gobierno Vasco tiene como meta situar a Euskadi entre los países europeos con menor brecha salarial para lo que contempla los siguientes retos a alcanzar en el 2030:

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

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.

En el marco de la planificación estratégica de Legislatura del Gobierno Vasco (2024-2028) se ha reflejado los siguientes compromisos:

Compromiso 31. Formación Profesional alineada con los objetivos de desarrollo sostenible e inclusiva.

Iniciativa 3. Desarrollar un nuevo programa específico de incorporación de las mujeres a la Formación Profesional industrial como instrumento de mejora en la calidad del empleo femenino y de reducción de la brecha salarial

Compromiso 66. Seguir avanzando hacia una igualdad efectiva en el empleo.

Iniciativa 1. Promover, desde la Mesa de Diálogo Social, una estrategia de reducción de la brecha salarial que aborde todas las causas que la provocan. Favorecer el aumento de los salarios más bajos, el número de mujeres en puestos de responsabilidad o el número de mujeres en la industria y en la tecnología, la conciliación corresponsable, la reducción de la contratación parcial no deseada y el aumento de la tasa de actividad de las mujeres.

Iniciativa 2. Fomentar las políticas de conciliación en el trabajo.

Iniciativa 3. Prestar particular atención al enfoque de género, a partir de un análisis de la realidad social y laboral de las mujeres, e interseccional. Desarrollar medidas de acción positiva de apoyo a perfiles concretos como las mujeres cabezas de familias monomarentales o las mujeres migrantes, entre otras.

Compromiso 126. Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial y promover la igualdad en empresas y organizaciones.

Iniciativa 1. Promover un mercado laboral inclusivo, que garantice la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el acceso, promoción y permanencia en el empleo a todas las personas.

Iniciativa 2. Supervisar de manera rigurosa el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente para la consecución de la igualdad en empresas y organizaciones, con especial incidencia en los planes de igualdad, facilitando que las cooperativas de iniciativa social puedan registrar sus planes, y contando con protocolos contra el acoso laboral.

Iniciativa 3. Fomentar una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Iniciativa 4. Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura, fomentando así su participación en áreas históricamente ocupadas por los hombres.

Iniciativa 5. Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable. Hacer efectiva la transición de la conciliación a la corresponsabilidad.

E intervienen al menos:

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

De todo ello han de dar reflejo los departamentos, por ellos, para estos presupuestos 2026, además de Lehendakaritza, 13 departamentos han previsto desarrollar actuaciones. Es decir, todos los departamentos salvo Vivienda y Agenda Urbana, y Movilidad Sostenible. No obstante, Emakunde está, en estos momentos, diseñando el III Plan Operativo 2026-2030 en el que se van a involucrar todos los departamentos y que es posible que dé lugar a más actuaciones de las que se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 6. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2026
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Aplicación de la INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI aprobado por Resolución 34/2024, de 22 de marzo, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.	
LEHENDAKARITZA	705.650
Seguimiento al impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva.	
EMAKUNDE:	705.650
Implementación, coordinación y seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi	25.000
Promoción de la igualdad en empresas y entidades 2019-2022.	50.650
Subvención a la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi	20.000
Subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.	350.000

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	260.000
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.	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	121.000
Subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas	100.000
En el marco del programa BALORENTAN BAT Basque Team, se identifican empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y se determinan colaboraciones específicas.	15.000
En la comunicación de BASQUE TEAM se realiza una mayor exposición pública de mujeres deportistas del BAT. Mostrando a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva.	
Curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas	6.000
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	4.448.584
Plan Operativo Lucha contra la Brecha Salarial: - Plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres. - Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo. - V Congreso sobre Brecha salarial e Igualdad de Mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. - Apoyo técnico a la Mesa de Diálogo Social.	400.000
Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género	0
Campañas de actuación de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en sectores específicos	0
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
Programa subvencional para la capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas.	174.250
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.	43.000
Ejecutar el Decreto 232/2021 para el desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales	823.469
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	175.000
Subvención a HOME CARE LAB S.COOP para el desarrollo de un ecosistema de economía de los cuidados y la longevidad	125.000
Home Care Lab servicios de orientación para la implementación en fase piloto de servicios de orientación e intermediación en el ámbito de los cuidados	112.000
Realizar estudios sobre economía vasca sobre brechas de género (Ekonomiaz/Ikerketak)	0
LANBIDE	2.555.000

Subvención para la formación y contratación de mujeres y hombres en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak)	1.500.000
Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral	1.055.000
Programa de fomento de reducción de parcialidad en la contratación no deseada, especialmente a mujeres en situación de desventaja en el acceso al mercado laboral	0
Servicio de consulta de curriculum ciego	0
HACIENDA Y FINANZAS	
Realizar el seguimiento al presupuesto de las actuaciones contempladas en el marco de la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.	
Promover la planificación para la igualdad a través de los convenios a formalizados con las entidades colaboradoras	
Promover la aplicación de la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la CAE	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	50.000
Acciones relativas al Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2030	50.000
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	
Elaborar, en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva, una valoración de los puestos de trabajo periódica e informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la evaluación de las brechas identificadas	
SPRI	
Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.	
Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres y sensibilizar para una mayor presencia de mujeres en el sector industrial, científico y tecnológico	
SEGURIDAD	62.417
II Plan para la Igualdad del Personal Laboral SAAS	12.000
Elaboración del Plan de igualdad en la Ertzaintza	50.417
I Plan de promoción de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	0
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	0
EDUCACIÓN	105.936.550
Elaboración, seguimiento y evaluación del III Plan de Coeducación	50.000
Programas de sensibilización dirigidos a mujeres adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos industrial, técnico y tecnológico y a adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos de salud y cuidados	100.000
Promover objetivos profesionales STEM y aspiraciones profesionales STEM con perspectiva de género - Estrategia de Educación STEAM Euskadi	1.658.000
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	2.500.000
Subvención a las Escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV	15.355.000
Financiación del Consorcio Haurreskolak. El servicio que presta el Consorcio de Haureskolak será gratuito para todas las familias	85.873.550
Plan Ikasiz Hezi	400.000
Formar a las personas responsables de coeducación de los centros sobre las bases de la coeducación a través del Berritzegune Nagusia.	
Formación sobre orientación no sexista dirigidas a personal orientador.	
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	

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	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	21.704.490
Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral:	
Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar a personas trabajadoras por cuidado de menores	18.500.000
Contratación de cuidadores de hijos e hijas mejores de 3 años (a extinguir)	2.000
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de personas con dependencia	700.000
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a progenitores que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad	10.000
Ayudas para la contratación de personas cuidadoras para hijos e hijas menores de 14 años (nuevo Decreto)	500.000
Servicio Kontzilia	119.040
Programa de conciliación responsable	125.000
Creación de un sistema de reconocimiento (certificación) para poner en valor el compromiso de las entidades con la conciliación	60.000
Programas de ayudas a entidades para la elaboración del diagnóstico y plan de conciliación (2026-2027)	420.000
Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar:	
ZAINTEL	45.000
ASCUDEAN	80.000
Programa de apoyo a familias cuidadoras de betiON y app de apoyo a familias cuidadoras ZAINDOO	1.143.450
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	1.313.285
La EHU/UPV, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, ha incluido una actuación tendente 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.	300.000
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.	180.000
La UPV/EHU, dentro del Contrato programa de Ciencia de Excelencia 2023-2026, impulsará el liderazgo del personal investigador novel y de las mujeres en proyectos y grupos.	300.000
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	92.590
Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, 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	161.777
Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, 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	185.054
Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, pondrá en marcha actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito de la formación, con principal foco en el alumnado y en el ámbito de la investigación, en coherencia con los planes de igualdad de cada facultad	67.044
Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, pondrá en marcha actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, en coherencia con planes de igualdad de cada facultad	26.820
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
Porgrama de igualdad en las empresas turísticas	

ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
Actuaciones enmarcadas en el cumplimiento de la Ley 8/2015 de 15 de octubre, Estatuto de las Mujeres Agricultoras	
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	30.000
Implementar medidas del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia	30.000
TOTAL PRESUPUESTO DE ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	134.371.976

Como en las tablas anteriores, 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. En este segundo caso, los presupuestos no se han podido especificar en el aplicativo de presupuestos EIKA.

A modo de resumen:

- Todos los departamentos están comprometidos con la aplicación de la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la contratación pública (Resolución 34/2024), medida que impulsa medidas que combaten la brecha salarial a través de la contratación pública. Además, el Departamento de Hacienda y Finanzas refuerza su aplicación con actuaciones de seguimiento, evaluación y formación.
- Lehendakaritza refuerza la dimensión internacional mediante la captación de buenas prácticas. Emakunde por su parte, coordina la estrategia general, impulsa diagnósticos y planes de igualdad en empresas, y promueve la corresponsabilidad a través de iniciativas como Gizonduz.
- Cultura y Política Lingüística promueve la visibilidad de mujeres deportistas y el liderazgo femenino en entidades deportivas.
- El Departamento de Economía, Trabajo y Empleo destaca por su Plan Operativo contra la Brecha Salarial, campañas de sensibilización, formación sindical y apoyo a la negociación colectiva con enfoque de género. También apoya a iniciativas como Home Care Lab, lo que vincula la igualdad de género con la sostenibilidad del sistema de cuidados. Lanbide, por su parte, apuesta por la formación y contratación en sectores masculinizados/feminizados, conciliación y reducción de parcialidad, aunque algunas actuaciones carecen de dotación presupuestaria.
- Seguridad: Incluye planes de igualdad en la Ertzaintza y medidas para fomentar el ingreso de mujeres.
- Educación es el departamento que más presupuesto invierte, centrando sus esfuerzos en la coeducación, conciliación y promoción de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes. Estas medidas abordan la brecha desde la raíz, incidiendo en los estereotipos de género y la segregación formativa.
- Bienestar, Juventud y Reto Demográfico desarrolla un amplio abanico de ayudas a la conciliación, incluyendo nuevas medidas como certificaciones de compromiso y programas piloto.
- Ciencia, Universidades e Innovación pone el foco en el liderazgo femenino, y las vocaciones STEAM.

El presupuesto de actuaciones contra la brecha salarial representa el 0,74% del presupuesto consolidado para el sector público de la CAE y el 0,96% del presupuesto analizado³⁹ de los Departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios. El porcentaje disminuye respecto al del presupuesto 2025, sin embargo, en términos absolutos aumenta en 25 millones.

³⁹ Presupuesto analizado: 13.974.604.047 €. y Presupuesto consolidado del sector público de la CAE: 18.038.205.545 €

Administración General de la CAE y sus OOAA.

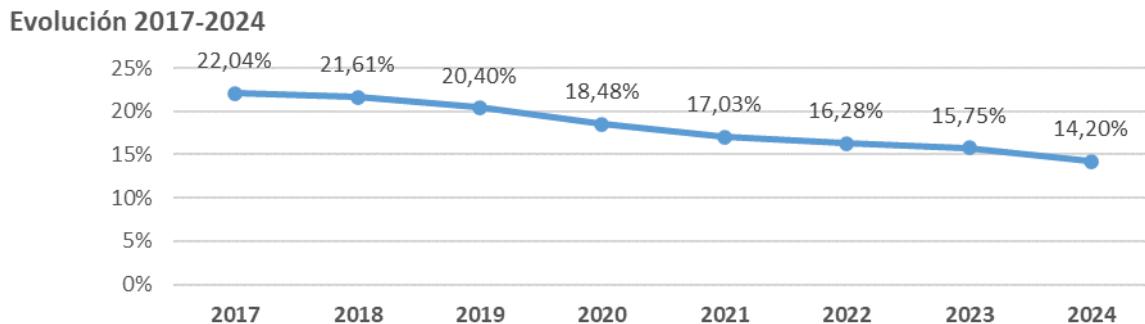
El diagnóstico para la Administración General de la CAE y sus OOAA de 2020 detectaba una brecha salarial de género en la Administración General de la CAE del 6,7 %, de media en 2020, 2.827 euros brutos anuales, sin que se pudiese achacar a la existencia de discriminación directa por razón de género. Entre el personal funcionario de carrera la brecha salarial por razón de género se incrementaba al 7,7 %, es decir, las mujeres funcionarias de carrera cobraban de media 3.481,65 euros brutos menos que los funcionarios de carrera varones al año. Entre el funcionariado interino, la brecha salarial era similar, del 7,5 %, es decir, las funcionarias interinas cobraban de media 3.010,96 euros brutos menos al año que los funcionarios interinos.

En cuanto al personal laboral, la brecha salarial en 2020 resultaba favorable para las mujeres. Entre el personal laboral fijo, las mujeres cobraban de media el 2,3% más que sus compañeros varones: 948,03 euros brutos anuales. Entre el personal laboral temporal, las mujeres cobraban de media un 16 % más que los hombres: 5.513,20 euros anuales.

Osakidetza.

La evolución de la Brecha Retributiva de Osakidetza en los últimos años presenta una tendencia descendente, pasando de un 22,04% en 2017 a un 14,2% en 2024. Esta evolución se da, por una parte, derivada del relevo generacional, y, por otra parte, del aumento de mujeres en puestos de mando y directivos. Además de la disminución de la brecha general, se observa la disminución de las categorías cuya brecha supera el 5%, reduciéndose a un tercio de la totalidad de categorías en 2024

Ilustración 9. Evolución brecha salarial Osakidetza. 2017-2024



Fuente: Osakidetza

Tomando como referencia el objetivo de la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi (II Plan Operativo), de reducir la brecha retributiva en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%, en toda la Administración Pública Vasca, Osakidetza contribuye a la META CAE 2030 con la reducción de la brecha en categorías >5%.

Se alcanza objetivo Brecha Retributiva 2030 (5%):

- Brecha Retributiva a favor de las mujeres, en cuatro categorías: Enfermería y otras diplomaturas, ámbito hospitalario; Enfermería y otras diplomaturas, ámbito atención primaria; Técnica/o Especialista Sanitaria/o, Auxiliar de Enfermería.
- Brecha retributiva menor de un 5%, en cinco categorías: Personal Directivo, Auxiliar Administrativa/o, Técnica/o Profesional, Oficial/a, Celadora/- y Operaria/o.

Objetivo 2030 (5%) no alcanzado aún:

- Brecha Retributiva cercana a objetivo, superando por décimas el 5%, una categoría: Administración y Servicios superior (5.51%)
- Brecha Retributiva superior al 6%, tres categorías: Personal Facultativo, ámbito hospitalario; Personal Facultativo ámbito atención primaria y Técnica/o Administrativa/o

Destacar que ninguna categoría supera el 10% de Brecha Retributiva.

Con esta división el 69,23% de las categorías cumplen ya el objetivo 2030 de Brecha Retributiva para la CAE, el 7,69% de las categorías están muy cercanas a su consecución y el 23,08% de las categorías deberían ir acercándose al mismo para el total cumplimiento del objetivo marco dentro de 5 años.

Para el personal de mando el 50% de las categorías cumplen ya el objetivo 2030 de Brecha Retributiva para la CAE, el 20 % de las categorías están muy cercanas a su consecución y el 30% de las categorías deberían ir acercándose al mismo para el total cumplimiento del objetivo marco dentro de 5 años.

EITB anualmente calcula, audita (Estado de Información No Financiera y Diversidad) y comunica (Comisión de Igualdad) los datos de brecha salarial. Desde hace años se realiza un análisis exhaustivo de todos los complementos salariales y no existe propiamente ninguno como causa directa de la desigualdad. Se explica por la suma de medidas de conciliación, antigüedad, etc., ya que no se han detectado discriminaciones directas y es razonable deducir que los cambios en la edad media de la plantilla irán corrigiendo paulatinamente la brecha. A este respecto caben destacar dos elementos:

- Evolución positiva de la presencia de las mujeres en todas las categorías, incluidas las de mayor remuneración (áreas técnicas) y también en puestos de responsabilidad (organigrama o remuneración en forma de complemento por responsabilidad).
- Mayor edad media de las mujeres, que tiene incidencia directa en dos elementos significativos en la brecha salarial: el aumento del complemento salarial por antigüedad y la disminución paulatina de las reducciones de jornada por cuidado de menor.

Tabla 7. Evolución brecha salarial Grupo EITB. 2020-2024

SOLDATA ARRAKALA	2024	2023	2022	2021	2020
EITB TALDEA	1,79%	2,65%	-0,60%	2,62%	3,86%
EITB	-5,98%	-2,71%	6,35%	8,71%	7,36%
ETB	-0,61%	-1,43%	-5,86%	-4,07%	-1,97%
IRRATIAK	10,17%	9,72%	4,86%	11,06%	10,46%
NET	-18,47%	6,86%	12,24%	15,85%	19,10%

Brecha salarial del ejercicio 2024 por categoría profesional			
Categoría profesional	Dirección	Subdirección/Jefaturas	Profesionales
Brecha salarial (%)	2,28	8,52%	-1,32%

SPRI y SGR. Fruto del diagnóstico elaborado en el 2023 se ha observado que:

- Los datos aportados por el Registro salarial y la Auditoría de brecha salarial indican que respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.
- No se identifican riesgos para las mujeres propios de situaciones de embarazo, lactancia, etc.
- SPRI: Se da equilibrio por sexos en los niveles táctico y operativo. Sin embargo, se da desequilibrio en los puestos directivos, donde se da una mayor presencia de hombres.

- SGR: Se da una mayor presencia en mujeres en el personal técnico o área operativa, y presencia de ambos sexos en el nivel directivo (una mujer en la Dirección General y dos hombres en sendas direcciones), no habiendo más niveles organizativos en la entidad.

URA. Está ejecutando el III Plan de igualdad 2023-2026. Además, es “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” de Emakunde y miembro de la red de entidades para la igualdad BAI SAREA.

IHOBE. El modelo retributivo de Ihobe, recogido en el convenio colectivo, está basado en categorías, disponiéndose de igual salario para igual puesto. El análisis de brecha salarial realizado en 2024 revela los siguientes datos:

Tabla Evolución de la brecha salarial (media anual equiparada del salario base y los complementos salariales) de Ihobe entre los años 2015 y 2023.

Tabla 8. Evolución brecha salarial IHOBE. 2015-2023

AÑO	Salario base			Complementos salariales		
	Media equiparada mujeres	Media equiparada hombres	Brecha retributiva	Media equiparada mujeres	Media equiparada hombres	Brecha retributiva
2015	36.870€	45.986€	20%	3.572€	6.251€	43%
2019	38.624€	49.788€	22%	5.479€	7.235€	24%
2023	40.794€	45.255€	10%	6.449€	7.184€	10%

Fuente: Ihobe

En el caso de las medias efectivas, las brechas a favor de los hombres se dan en mayor medida en los salarios base, fruto de las políticas retributivas del pasado. En el caso de las brechas equiparadas, las diferencias se dan tanto en el salario base como en los complementos. Dicha brecha se ha ido reduciendo de entre un 22% en el salario base y un 43% en el complemento salarial, hasta el 10% de la actualidad. Los cambios han coincidido con las jubilaciones de ciertos perfiles masculinos.

Está trabajando en el borrador del nuevo Plan de Igualdad que prevé formalizar a finales de año. Además, es “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” de Emakunde y miembro de la red de entidades para la igualdad BAI SAREA.

6.3. ACTUACIONES DEL IV EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES”

Es el eje de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, que concreta el marco general de intervención de la Ley para la igualdad con el objeto de garantizar a las mujeres, desde todos los poderes públicos vascos, vidas libres de violencia machista.

Tal y como señala la ley y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género (artículo 54).

La violencia contra las mujeres tiene raíces estructurales y afecta a todas las dimensiones y ámbitos de la vida. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público, como en el privado. Esto incluye a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

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, 13 departamentos, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 9. Actuaciones en el eje de intervención Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	
ACTUACIONES PREVISTAS	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2026
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	
EMAKUNDE	1.140.500
Impulsar y gestionar el programa Beldorf Barik de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca	97.000
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.	300.000
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.	47.000
Promover la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres-Jabetuz.	181.500

Promover 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 que coadyuven en la prevención, detección y respuesta integral	170.000
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.	80.000
Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE	65.000
Otras actuaciones	200.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	59.400
Refuerzo y difusión del servicio ZURE TALDEKOAK, servicio que atiende casos de violencia en el ámbito deportivo	32.400
Ánálisis de las consecuencias generadas tras la puesta en marcha de una intervención piloto para crear entornos inclusivos libres de acoso sexual y por razón de sexo en los clubes deportivos	17.000
Iniciativas en actividades culturales contra la violencia de género	10.000
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	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
OSALAN	15.000
Estudio sobre violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a partir de la Encuesta de Violencia contra las Mujeres 2024	15.000
EUSTAT	
Publicar el Informe sobre la Violencia de Género el 25 de noviembre	
LANBIDE	
Programa Emaukera Araba dirigido a mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de la violencia machista	0
<i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas</i>	
Formación para personal de tutor o tutora de violencia de género de las oficinas de Lanbide	0
Curso para personal de Lanbide en acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	0
Protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia machista en las oficinas de Lanbide	0
HACIENDA Y FINANZAS	
Avanzar en la visibilización, a través del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales, las actuaciones, y su presupuesto, dirigidas a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres de las entidades que integran el Sector Público de la CAE	
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL 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	
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo	
SPRI	
Incluir en el Convenio colectivo medidas dirigidas a mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género	

Garantizar la difusión y accesibilidad de todas las personas de SPRI a las posibles nuevas versiones del protocolo que se den durante la vigencia del III Plan, actualizando también estos documentos en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones	
Incorporar en el proceso de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a las empresas que prestan sus servicios para SPRI	
Realizar un simulacro de aplicación del Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal, para identificar áreas de mejora	
Realizar formación específica especializada para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que no cuenten con dicha formación	
Realización de actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla, y que permitan identificar los comportamientos sexistas y propios del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	
SEGURIDAD	14.386.897
Aplicación del "Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA - Etxekoien eta Emakumeen Babesa"	111.804
Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa)	30.093
Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista	120.000
Seguridad privada destinada a la protección de las víctimas	6.000.000
Ertzainas con atención especialidad en violencia de género (incluye Seguridad social): 72 agentes Y 28 agentes primeros/as	7.000.000
Coches (renting)	1.125.000
ACADEMIA VASCA DE POLICIA 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.	
EDUCACIÓN	
Participar en el Grupo Técnico Interinstitucional del III Acuerdo para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres e impulso de las medidas acordadas en dicho grupo	

CONSORCIO HAURRESKOLAK	
Revisar y actualizar el Protocolo de Haurreskolak para la prevención del acoso sexual, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.	
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	48.480
Ejecución de las acciones descritas en el III Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual"	48.480
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	
En el marco del Contrato-Programa, tener en cuenta como criterio de calidad indicadores de violencia de género en las OSIs, en los Hospitales de media y larga estancia y en las redes de salud mental	
Impulsar las acciones de detección y prevención en violencia de género	
OSAKIDETZA	
Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la 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	
Continuar con la formación 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.	
Atender 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	
Difusión y puesta en marcha de las guías de actuación para profesionales de la salud ante hijas e hijos víctimas de la violencia de género y ante la violencia sexual en mujeres mayores de 14 años.	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	4.624.892
Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)	660.258
Prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género	1.600.000
Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres	123.040
Ayuda a víctimas de violencias sexuales	1.600.000
Participación en acciones de coordinación y cooperación institucional: tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Institucional y el Observatorio de Violencia de Género en Bizkaia	
Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias	249.470
Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia 2026-2029	30.000
Servicio de Atención telefónica a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk Esan)	362.124
Difundir los protocolos de prevención y actuación frente a las violencias machistas dirigidos a jóvenes participantes en el Programa Campos de Voluntariado Juvenil, así como a jóvenes participantes en el Programa Juventud Vasca Cooperante	

CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	165.170
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. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	78.120
Convenios con las universidades que conforman el Sistema Universitario (UPV/EHU, U. Deusto y Mondragon Unibertsitatea), para contribuir a la financiación de las deducciones y reducciones de precios públicos a pagar por el alumnado. Entre ellas está la reducción por ser víctima de violencia de género, para la víctima y para sus hijos e hijas menores de 25 años <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	87.050
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	13.160.359
Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional, tanto a nivel político, como técnico, en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE	
Impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio	66.000
Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)	1.183.957
Elaborar un informe diagnóstico del funcionamiento del Servicio de Asistencia a Víctimas	30.000
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, así como a niñas, niños y adolescentes y personas con discapacidad víctimas de la violencia	2.400.000
Abonar, del total del gasto ejecutado en el turno de oficio, los importes correspondientes a los procedimientos penales especiales de víctimas de violencia de género y el pago de módulos de procedimientos penales ordinarios de víctimas de violencia de género en los colegios de abogacía y procura	1.099.557
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)	
Desarrollo de medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial a supervivientes de la violencia machista	
Programas Gakoa, Sustatzen y Aldatuz	2.434.261
Servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual a través de diversas subvenciones (IDARGI, ERAIN, AMIKECO)	2.800.000
Plan de actuación de Justicia con relación a las víctimas de violencia machista	10.000
Puntos de encuentros familiares	3.136.584
TOTAL	33.600.698

Nota aclaratoria: 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.

El presupuesto total identificado para 2026 se distribuye entre múltiples departamentos y organismos. Los departamentos con mayor asignación presupuestaria son:

- Seguridad con el 43% del total
- Justicia y Derechos Humanos con el 39%
- Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 14%

Esto muestra una fuerte inversión en protección, justicia y atención directa a víctimas, lo cual es coherente con una estrategia de respuesta integral. Los departamentos con enfoque preventivo y educativo son:

- Emakunde liderando las acciones de sensibilización, formación y prevención, destacando el programa Beldur Barik y subvenciones a entidades sociales.
- Educación, Cultura, Salud y Juventud que incluyen actuaciones clave en formación, sensibilización y detección precoz.

Por otra parte, se contemplan actuaciones dirigidas a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, infancia y adolescencia, y mujeres migrantes o víctimas de mutilación genital, lo que refleja un enfoque interseccional.

Por último, el volumen presupuestario y la diversidad de actuaciones reflejan un compromiso amplio del Gobierno Vasco con la erradicación de la violencia machista. No obstante, la concentración de las asignaciones presupuestarias en los departamentos de Seguridad y Justicia, aunque necesarias, evidencian también una menor inversión en prevención, educación y transformación cultural.

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 consolidado para el sector público de la CAE y el 0,24% sobre el analizado⁴⁰. El presupuesto total identificado para las actuaciones encaminadas a lograr que las vidas de las mujeres estén libres de violencia machista se ha incrementado en 8 millones respecto a los presupuestos 2025. 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 2026.

⁴⁰ Presupuesto analizado: 13.974.604.047 €. y Presupuesto consolidado del sector público de la CAE: 18.038.205.545 €

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 10. 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 se incluye el presupuesto de las partidas del Plan contra la Brecha Salarial ni de Vidas libres de violencia machista contra las mujeres)</i>	PRESUPUESTO ESPECÍFICO IDENTIFICADO 2026
Presupuesto para cubrir el capítulo I de gastos de personal del colectivo de técnicas de igualdad de mujeres y hombres. Administración General y sus Organismos Autónomos	2.325.877
Elaboración de los Planes Estratégicos de igualdad de mujeres y hombres Departamentales, así como los correspondientes Planes anuales 2026	
LEHENDAKARITZA	2.776.128
1121. ESTRUCTURA Y APOYO	31.000
Realizar mantenimiento de la WEB de Igualdad Euskal Etxeak + Elaboración y difusión de dos BOLETINES INFORMATIVOS en materia de Igualdad + Mantenimiento Campus online	11.100
Elaborar una nueva Unidad Didáctica en materia de igualdad para el CAMPUS ON LINE de formación dirigido a las Euskal Etxeak.	3.000
Organizar e impartir sesión de formación en el marco del Programa GAZTEMUNDU.	400
Dotar de contenido al nuevo CAMPUS ON LINE de formación para las Euskal Etxeak en materia de igualdad.	10.000
Maquetación y difusión del nuevo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2025-2029 de Lehendakaritza.	5.000
Organización de actividades entorno al 8M en Lehendakaritza.	500
Organización de una sesión informativa sobre Inteligencia Artificial dirigida a empleados y empleadas de los diferentes departamentos.	1.000
1122. COMUNICACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL	
Elaboración de un estudio a través de la serie IKUSKERAK que analiza las diferencias de opinión de mujeres y hombres sobre temas de interés social	0
1311. ACCIÓN EXTERIOR	
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	0
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.	0

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	0
EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	2.745.128
Impulsar la aplicación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres	85.000
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	60.093
ESTABLECER LAS DIRETRICES GENERALES QUE HAN DE ORIENTAR LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD	395.000
PROMOVER LA CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE TODO EL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	10.000
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	70.000
IMPULSAR LA COORDINACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA CAE	134.800
INCREMENTAR LA COOPERACIÓN ESTATAL E INTERNACIONAL	18.000
PROMOVER EL EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO, SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES	584.685
IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA PARA GARANTIZAR DERECHOS	987.550
Otras medidas para la gobernanza y la transversalidad	400.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	413.000
ESTRUCTURA Y APOYO	10.000
Diseño y desarrollo del Plan de Igualdad de Legislatura: Material de sensibilización en igualdad para el personal del Departamento (calendario, folletos...)	10.000
4512. DEPORTES	270.000
Mantenimiento del servicio ZURE TALDE GARA	32.400
Parte de la subvención a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad	50.000
Acciones dirigidas a promover la igualdad en el programa de formación de Kirol Eskola	40.000
Plan de igualdad 2026 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	47.600
Organización de ligas de eventos femeninos	100.000
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA	108.000
Programa NOKA para la promoción de mujeres directoras audiovisuales <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	60.000
Programa AUKERA. Mentoring a las alumnas audiovisuales universitarias para realizar su primer cortometraje <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	30.000
Asesoramiento en planificación de género BDCC	18.000

4514. PATRIMONIO HISTÓRICO CULTURAL	
Actualizar el estudio realizado en el marco de HAKOBA sobre políticas de género en Museos y Centros de Arte (2018).	
Estudio análisis desde la perspectiva de género de la población y las entidades receptoras de las convocatorias de subvenciones y también de las subvenciones directas y nominativas.	
HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS	25.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
EITB	
Implantación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Grupo EITB	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	85.000
OSALAN	70.000
Actuaciones para el impulso de las políticas de igualdad	
Impartición y actualización del módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y servicios de prevención	
Actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados y ponencias sobre género y PRL en diversos foros)	
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 (gestión de la jornada tripartita a celebrar con Emakunde e Inspección de Trabajo, atención a consultas).	
Elaboración de material práctico en PRL para personas empleadas y empleadoras de hogar.	
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	
Infografía para el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el 11 de febrero	
Formación de la plantilla en materia de igualdad	
LANBIDE	15.000
Desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres de Lanbide	15.000
HACIENDA Y FINANZAS	146.371
6110. ESTRUCTURA Y APOYO	143.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	35.000
Formación al personal del departamento, incluido el personal cargo público	8.000
Promover la integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales	100.000
6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO	
Incluir las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos FEDER y FSE+ 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 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 2021-2027 y FSE+	

Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución, y gestión 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+	
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	
6112. POLÍTICA FISCAL	421
Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden la política fiscal desde la perspectiva de género	421
6114. PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN	
Evaluar la aplicación, por parte de los órganos de contratación de la Administración General, de la Instrucción 1/2004 sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la contratación pública	
AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	2.950
Formación al personal en materia de igualdad	700
Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (W@competition Iberia)	2.000
Participar en programas dirigidos a mujeres en ámbitos particularmente masculinizados (Mengoring programme y Activa el liderazgo femenino)	250
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	206.000
1211. ESTRUCTURA Y APOYO	22.000
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 que se diseñen e implementen bajo el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus organismos autónomos	90.000
Adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal	30.000
Desarrollar una cultura de prevención de riesgos laborales con enfoque de género que repercuta positivamente en la salud laboral del personal adscrito a la Administración General, sus OOAA y Sociedades Públicas.	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	
Sección del Boletín "Aurrera" cuyo objetivo es visibilizar las aportaciones de las mujeres en los campos de la ciencia y la tecnología	
IVAP	34.000
Formación en materia de igualdad	26.000
World cafés para el personal del IVAP para profundizar y reflexionar sobre temas de igualdad.	8.000
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	804.954
7211. GABINETE Y SERVICIOS	20.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	20.000
7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENDEDORES	200.000
Emakumea Industrian	200.000

CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - BRTA	41.015
Evaluación del I Plan de igualdad, diagnóstico y elaboración del II Plan de igualdad Proyecto "Liderando la I+D+I con enfoque de género, para un mayor impacto"	41.015
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	12.000
Ejecución de las medidas contempladas en el III Plan de Igualdad 2023-2026	12.000
Acciones específicas en el marco de participación de la Red BAI SAREA	
SPRI	516.939
Ejecución del III Plan de igualdad de mujeres y hombres 2024-2027 de la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	514.939
Ejecución del III Plan de igualdad de mujeres y hombres 2024-2027 de Gestión Capital Riesgo	2.000
IHOBE	15.000
Desarrollo IV Plan para la igualdad 2025-2028	15.000
SEGURIDAD	480.000
2211. ESTRUCTURA Y APOYO	450.000
Impulso y apoyo en la ejecución de las políticas de igualdad de mujeres y hombres	50.000
Campaña de captación de nuevas aspirantes para la Ertzaintza	200.000
Publicitación de las App's de 112 SOS-Deiak.	200.000
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	30.000
Desarrollo del II Plan de Igualdad de la Academia: formación	30.000
EDUCACIÓN	88.679
Estrategia de Convivencia y Coeducación 2025-2030	55.779
4211. ESTRUCTURA Y APOYO	18.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	18.000
CONSORCIO HAURRESKOLAK	14.900
Evaluación II Plan de igualdad, diagnóstico y elaboración del III Plan de igualdad	14.900
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	150.500
4311. ESTRUCTURA Y APOYO	15.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
4312. VIVIENDA	5.500
Informe de acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género	5.500
4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL	130.000
Maquetación y publicación del trabajo de investigación sobre la formulación de una guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una regeneración inclusiva	30.000
Incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento municipal	100.000
SALUD	195.000
4111. ESTRUCTURA Y APOYO	35.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
Coordinar junto al IVAP la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General	10.000

4116. ADICCIONES	160.000
Mujeres que acuden a pernoctar a los albergues	160.000
OSAKIDETZA	
Actuaciones del II Plan de igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	104.883
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	30.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	30.000
3122. INMIGRACIÓN	64.818
Comisión de Igualdad del FORO VASCO DE MIGRACIÓN Y ASILO:	30.000
Actuación 1. Formación y concienciación en cuestiones de género destinadas a todas las personas participantes en las distintas comisiones del Foro.	
Actuación 2. Protocolo sobre matrimonios forzados en colaboración con EMAKUNDE	
Servicio de Integración y Convivencia Intercultural:	
Actuación 1. Acompañamiento/orientación a organizaciones sociales de personas migradas en la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres migradas.	760
Actuación 2. Asesoría a instituciones públicas en la promoción de la participación social de las mujeres migradas en los espacios de encuentro de mujeres.	860
Actuación 3. Participación en jornadas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres organizadas por otras entidades públicas y/o sociales.	1.620
Actuación 4. Formación en Roles, relaciones de género y diversidad cultural.	552
Actuación 5. Formación en Rumores, género e inmigración.	352
Actuación 6. Formación en Interculturalidad y violencia de género.	8.100
Actuación 7. Formación en Estilos educativos en diversas culturas.	1.620
Actuación 8. Formación en Diversidad cultural en la relación clínica.	6.470
Actuación 9. Formación en Perspectiva de género, interseccionalidad e islamofobia dirigida a jóvenes participantes en el proyecto EmpowerYouth.	544
Actuación 10. Sensibilización en Relaciones igualitarias entre mujeres y hombres dirigida a alumnado de CEPAs (Centros de Educación de Personas Adultas).	4.406
Actuación 11. Sensibilización en Perspectiva intercultural en las relaciones con mujeres migradas destinada a mujeres autóctonas participantes en espacios de mujeres y feministas	780
Actuación 12. Redacción de artículo sobre temática de maternidad y migración.	760
Actuación 13. Participación en la comisión de igualdad del Foro Vasco de Migración y Asilo.	1.520
Actuación 14. Participación en jornadas con mesas temáticas sobre igualdad de mujeres y hombres.	1.226
Actuación 15. Actualización del directorio de asociaciones de mujeres migradas.	380
Actuación 16. Fortalecimiento a asociaciones de mujeres migradas y asistencia técnica a asociaciones mixtas de personas migradas en proyectos relacionados con promoción de la igualdad y prevención de la violencia machista contra las mujeres.	1.220
Actuación 17. Asesoramiento para la organización de jornadas y otros eventos en relación a la igualdad de mujeres y hombres y/o con enfoque de género, intercultural e interseccional.	1.140
Actuación 18. Apoyo a estudios, investigaciones y publicaciones relacionadas con la promoción de la igualdad y prevención de la violencia machista contra las mujeres y la diversidad cultural	760
Actuación 19. Apoyo a estudios, investigaciones y publicaciones relacionadas con la promoción de la participación social de las personas migradas y el asociacionismo.	380
Actuación 20. Apoyo a proyectos en relación a la inserción laboral de mujeres migradas.	608
Actuación 21. Elaboración y publicación de noticias en redes sociales sobre igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia machista contra las mujeres.	760

3123. SERVICIOS SOCIALES	
Formación "Política por la diversidad sexual y de género" dirigida a los servicios de Berdindu y Berean (antes Eraberean).	
3222. JUVENTUD	10.065
El Observatorio Vasco de la Juventud (OVJ) realizará, dentro de su plan de formación para agentes que trabajan con jóvenes, 7 cursos para promover la igualdad y prevenir la violencia sexista	10.065
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	
MOVILIDAD SOSTENIBLE	136.000
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	15.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
5141. PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE	121.000
Estudio "La movilidad sostenible desde una perspectiva de género"	121.000
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	14.000
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	
Fortalecimiento de las políticas de igualdad en el Sistema Universitario Vasco a través de las actuaciones del Plan del Sistema Universitario Vasco 2023-2026	
5410. ETRUCTURA Y APOYO	14.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	14.000
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	6.500
7510. ESTRUCTURA Y APOYO	6.500
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	5.000
Impulso a la formación del personal en materia de igualdad	1.500
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	15.000
7110. ESTRUCTURA Y APOYO	15.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	577.400
1410 ESTRUCTURA Y APOYO	30.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad del departamento	30.000
1412. JUSTICIA	30.000
Informe sobre desigualdades en el acceso a la justicia	30.000
1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	422.400
Elaboración de una guía con propuesta de medidas para la introducción de la perspectiva de género en las infraestructuras penitenciarias de la CAE	30.000
Taller "Mujer gitana, de raza y guerrera" ADAP	
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI	148.500
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad ADAP	243.900
GOGORA	95.000

Investigación sobre el funcionamiento del Patronato de Protección de la Mujer en Euskadi (1941-1985)	35.000
Investigación sobre la diversidad sexual y de género bajo el franquismo: Represión y acción colectiva	60.000
TOTAL	8.525.292

Los presupuestos 2026 del Gobierno Vasco reflejan un compromiso creciente con la igualdad de mujeres y hombres, mediante actuaciones específicas en casi todos los departamentos. Se identifican más de 6 millones de euros destinados a iniciativas que promueven la igualdad, sin incluir las partidas de contra la brecha salarial ni contra la violencia machista hacia las mujeres.

Destaca especialmente Emakunde al concentrar el 44% de las partidas presupuestarias. Le siguen de lejos el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad con un 13% y Seguridad con el 8%.

La formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres es una constante, lo que indica una apuesta por la sensibilización interna.

En el presupuesto identificado en la tabla, se han excluido las que ya están recogidas en el Plan contra la Brecha Salarial, y las actuaciones encaminadas a alcanzar vidas libres de violencia machista para las mujeres.

El total del presupuesto identificado corresponde al 0,05% del presupuesto consolidado de la CAE y el 0,06% del presupuesto analizado⁴¹. Las partidas aquí reflejadas se han incrementado en algo de más de 2,3 millones.

⁴¹ Presupuesto analizado: 13.974.604.047 €. y Presupuesto consolidado del sector público de la CAE: 18.038.205.545 €

6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, OSAKIDETZA, LANBIDE, GRUPO EITB, GRUPO SPRI, URA E IHOBE

01. LEHENDAKARITZA

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

Tabla 11. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
TOTAL ANALIZADO	43.695.384
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	9.770.079
1122. Comunicación e Innovación Social	9.486.668
1311. Acción Exterior	16.635.059
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	7.803.578

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia al género alta

Ilustración 10. Lehendakaritza. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



ACTUACIONES RELEVANTES

Actuación 1: COORDINAR Y DIRIGIR LOS SERVICIOS COMUNES Y LA ACCIÓN DEL GOBIERNO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, GARANTIZANDO QUE TODAS LAS POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS INTEGRÉN DE FORMA TRANSVERSAL EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Impulsar la implementación y el seguimiento efectivo del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza 2025-2028, garantizando su integración transversal en todas las áreas y niveles de actuación.
- 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 2027 y dar continuidad al proceso de asesoramiento técnico y político en esta materia.
- 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 XIII Legislatura garantizando la incorporación de la perspectiva de género en su desarrollo e implementación.
- Promover la asistencia a los nuevos programas de formación en materia de igualdad que con carácter general ofrece el IVAP, así como la Berdintasunerako Eskola y programa GIZONDUZ de Emakunde.
- Organizar sesiones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas al personal de nueva incorporación, con objeto de incluir este principio en los procedimientos de trabajo de Lehendakaritza.
- Impartir dos sesiones de formación en el marco de la Berdintasunerako Eskola así como mantenimiento del espacio web y creación de una unidad didáctica para el campus on line de formación.
- Impulsar la elaboración de dos Boletines informativos en materia de igualdad dirigidos a las Euskal Etxeak.
- Organizar sesión de formación en el marco del programa Gaztemundu.
- Organizar actividades en el marco del 8M – Día Internacional de las Mujeres.

Presupuesto: 6.900€

Actuación 2: FORTALECER LA IDENTIDAD CORPORATIVA DEL GOBIERNO DESDE EL COMPROMISO DE LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD CON LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

- Incrementar, en los soportes comunicativos del gobierno en general y de Lehendakaritza en particular, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Organizar sesiones de formación y sensibilización dirigidas al personal político, centradas en comunicación institucional e identidad corporativa desde una perspectiva de género

Actuación 3: INTEGRAR DE FORMA TRANSVERSAL LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE ESTUDIOS DE LEHENDAKARITZA, ASEGURANDO QUE LOS ANÁLISIS, DIAGNÓSTICOS Y PUBLICACIONES REFLEJEN LAS DESIGUALDADES EXISTENTES Y CONTRIBUYAN A SU SUPERACIÓN. ASIMISMO, MANTENER Y FORTALECER LA SERIE DE ESTUDIOS IKUSKERAK COMO HERRAMIENTA DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO CON ENFOQUE DE IGUALDAD

- Aumentar el porcentaje de estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).
- Elaborar un nuevo estudio de IKUSKERAK que analiza las diferencias de opinión de mujeres y hombres.

Actuación 4: ORGANIZAR UNA JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SESGOS DE GÉNERO, CON EL FIN DE PROMOVER UNA COMPRENSIÓN CRÍTICA DE LOS IMPACTOS DE LA IA EN LA IGUALDAD, FOMENTAR EL DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS INCLUSIVAS Y FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR SESGOS ALGORÍTMICOS.

- Generar junto con Emakunde un espacio de reflexión que visibilice buenas prácticas y propuestas para incorporar la igualdad en los procesos de transformación digital institucional.

Presupuesto: 1.000€

Actuación 5: PROMOVER Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN SOCIAL COMO HERRAMIENTA TRANSFORMADORA PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y DE GÉNERO, CONTRIBUYENDO DE FORMA DIRECTA AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO.

- Promover proyectos e iniciativas de innovación social, política y promoción de la calidad y cultura democrática desde la perspectiva de género.
- Organizar programas de sensibilización y formación sobre la base de la innovación social con perspectiva de género.
- Promover la participación de mujeres desde una perspectiva interseccional en los espacios para la participación ciudadana.
- En el marco del Plan de Innovación Social y Agenda 2030, 2025-2028, dar continuidad a la línea de ayudas a través del programa de Bonos Agenda 2030, para el desarrollo de acciones divulgativas y/o formativas para la implementación de los ODS-s. 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 Agenda 2030 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.
- Promover espacios de formación y sensibilización, así como proyectos en materia de Agenda 2030 con perspectiva de género.

Actuación 6: POSICIONAR UNA MARCA EUSKADI GLOBAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD, INCORPORANDO ELEMENTOS QUE VISIBILICEN A EUSKADI COMO REFERENTE INTERNACIONAL EN POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Realizar el seguimiento a la Estrategia Euskadi Basque Country 2025 así como promover la incorporación de la perspectiva de género en la nueva Estrategia.
- Impulsar, bajo el liderazgo de Emakunde, una acción de cooperación internacional centrada en la identificación de nuevas oportunidades de colaboración y en el establecimiento de acuerdos con países y organismos internacionales clave en materia de igualdad. Esta actuación incluirá la consolidación de alianzas ya existentes y el fortalecimiento del trabajo en igualdad desde las delegaciones exteriores, con el objetivo de posicionar a Euskadi como actor activo y comprometido en el ámbito global de la igualdad de género.
- Promover la participación activa en las principales citas de las agendas globales y en redes transnacionales de referencia en materia de igualdad, estableciendo marcos estables de colaboración con organismos internacionales clave —como ONU Mujeres, el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) o el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE)— con el fin de posicionar a Euskadi como actor comprometido y referente en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres a nivel internacional.
- Promover el proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak a nivel mundial trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión:
 - Mantenimiento del proyecto de formación EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLA.
 - Actualización del apartado web para alojar los contenidos de la Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak dirigida a las Euskal Etxeak.

- Difundir a través de una actividad organizada en el marco del 8M la aportación de las mujeres de la diáspora vasca para conocer su realidad y su contribución a la economía, la cultura y al desarrollo de una sociedad vasca global.

Presupuesto: 24.100€

EMAKUNDE

Emakunde⁴² 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. De hecho, los cuatro objetivos prioritarios para Emakunde:

- LIDERAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA CAE
- PROMOVER EL COMPROMISO Y PROTAGONISMO DE LA SOCIEDAD CIVIL CON EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
- REFORZAR LA INTERVENCIÓN INTERINSTITUCIONAL ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES
- LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS ECONÓMICO Y SOCIAL

ACTUACIONES RELEVANTES

A continuación, se exponen los objetivos del Plan de acción de Emakunde y el presupuesto asignado para cada uno de ellos. Asimismo, se proporciona información de las actuaciones enmarcadas en el **Plan contra la Brecha Salarial**.

- **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 **85.000€**.

- **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 **60.093€**.

- **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 **395.000€**, dirigido fundamentalmente a impulsar el despliegue de la Estrategia Vasca 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres 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

⁴² 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/ultimo/>

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 **10.000€**.

– **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 **70.000€**.

– **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 **134.800€**.

– **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 **18.000€**.

– **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 **584.665€**, 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 **1.757.700€**, 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 **940.500€**.

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 2026, **eliminar la brecha salarial**, contando para ello con un presupuesto de **705.650€**. 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 despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi (25.000€).
- 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 (420.650€).
- 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 (260.000€).

- 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.

02. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

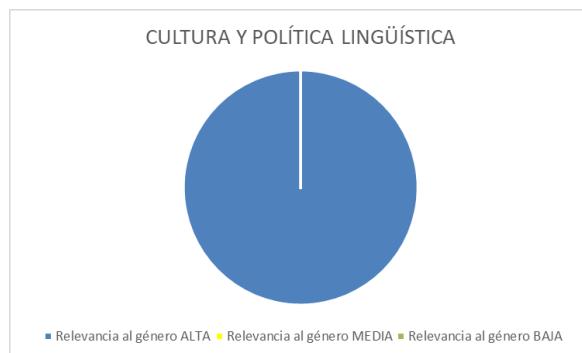
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 12. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA		
	TOTAL ANALIZADO	408.116.576
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.804.182	
4512. Deportes	12.835.490	
4513. Promoción de la Cultura	33.507.554	
4514. Patrimonio Histórico Artístico	37.904.700	
4515. Medios de Comunicación Social	8.826.500	
4711. Política Lingüística	28.456.364	
5414. Fondo de Innovación	1.855.000	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeuskal. A.		
4713. Inst. Alfabetización y Reeuskaldunización Adulto	72.561.000	
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>		
GRUPO EITB - Euskal Irrati Telebista	208.365.786	

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.

Ilustración 11. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

En relación a las actuaciones más relevantes del Departamento para 2026 destacamos 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 que consideramos 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

- Se seguirá prestando el servicio ZURE TALDEKOAK GARA para hacer frente a los casos de violencia en el ámbito deportivo (32.400 €. Programa de Actividad Física y Deporte 4512).
- Tras la puesta en marcha de una intervención piloto para crear entornos inclusivos libres de acoso sexual y por razón de sexo en los clubes deportivos, se realizará un análisis de las consecuencias generadas por dicha intervención (17.000 €. Programa Actividad Física y Deporte 4512)
- En los ámbitos culturales se prevén acciones contra la violencia de género (10.000 €. Programa de promoción de la cultura: 4513)

Total: 59.400 €

Brecha salarial

- Se conceden subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas (100.000 € Programa Actividad Física y deportiva 4512).
- En el marco del programa BAT EN VALORES de BAT Basque Team, se identifican empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y se determinan colaboraciones específicas (15.000 €. Programa Actividad Física y deportiva 4512)
- En la comunicación de BASQUE TEAM se realizará una mayor exposición pública de mujeres deportistas del BAT. Mostrando a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva (Programa Actividad Física y deportiva 4512).
- Realización de un curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas (6.000€ Programa Actividad Física y deportiva 4512).

Total: 121.000 €

Actuaciones relevantes en materia de igualdad o inclusión de la perspectiva de género

- Actuaciones relevantes en el marco del programa Estructura y Apoyo (4511)

Para este Departamento es imprescindible seguir capacitando y sensibilizando a su personal y cargos en materia de igualdad. En este sentido, la unidad de igualdad organiza a lo largo de todo el año acciones de sensibilización, formación y reflexión en torno a temas transversales para el Departamento: estadísticas, lenguaje inclusivo, igualdad en la contratación pública, acoso sexual y acoso por razón de género.

Destacan también las actividades que se llevarán a cabo en el marco del proyecto "Transformando la cultura laboral hacia la igualdad y la diversidad". El objetivo del proyecto es crear un espacio de trabajo seguro, libre de agresiones sexistas, machistas y LGTBIfóbicas. En 2023 se elaboró el Decálogo Igualdad y Diversidad en el Trabajo para la prevención del acoso y durante los años 2024 y 2025 se ha trabajado en la inclusión social entre el personal del Departamento a través de acciones de difusión (calendarios, carteles, folletos) y de formación y sensibilización. En 2026 se prevé continuar con la socialización del decálogo a través de una campaña de sensibilización dirigida al personal del departamento.

Además, este programa quiere destacar que en 2026 se prevé la elaboración de un nuevo Plan de Legislatura para la Igualdad que seguirá las directrices de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2030. La Unidad Administrativa de Igualdad y las 4 comisiones técnico-políticas de igualdad existentes en el Departamento impulsarán su elaboración, seguimiento y ejecución.

Otra actividad destacable en este programa es el grupo de contratación para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos y el impulso del euskera. Este grupo evaluará este año el grado de incorporación de la perspectiva de género y la normalización lingüística en los mayores contratos públicos del Departamento y mejorará los mecanismos de seguimiento.

El total del presupuesto destinado a las acciones de formación y de sensibilización anteriormente citadas y a la elaboración del Plan de Igualdad del Departamento es de **10.000 €**.

– 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 visibilizar las brechas de género existentes en los diferentes subsectores del ámbito de la cultura. Anualmente se impulsan estudios en el marco de la plataforma Kultuklik, en los que se persigue analizar el grado de visibilidad de las obras de mujeres en el sector cultural, en los diferentes subsectores. En el 2023 se publicó el “Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos musicales en la CAE en 2022” y siguiendo esta línea en el 2024 se publicó el “Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en programación y creación teatral en la CAE en 2023”. En 2026 se prevé continuar visibilizando las brechas de género en la cultura mediante nuevos estudios (15.000 €).

Además, la Dirección de Promoción de la Cultura continuará con el programa NOKA dirigido específicamente a mujeres directoras audiovisuales. Para el ejercicio 2026 se pretende reforzar el enfoque industrial (60.000 €).

Otro de los programas es el programa AUKERA. Se trata de un programa de mentoría dirigido a alumnas de audiovisuales para realizar su primer cortometraje. Este programa es gestionado por la asociación de mujeres (H)EMEN y se financia parcialmente desde la dirección de Promoción de la Cultura. En 2026 se pretende continuar con las mentorías y consolidar el programa (30.000 €).

En el marco del programa Basque District District of Culture and Creativity en 2026 se seguirá ofreciendo asesoramiento en materia de género a las empresas de las industrias culturales y creativas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad de mujeres y hombres (18.000).

Además de estas actuaciones la Dirección de Promoción de la Cultura incluye cláusulas de igualdad dentro de sus convocatorias de ayudas y subvenciones, contratos y convenios. Estas se encuentran en permanente revisión y adecuación dependiendo de las transformaciones que se dan en los diferentes subsectores y la situación de los públicos destinatarios.

– Actuaciones relevantes en el marco del programa de patrimonio cultural (4513)

En este programa, con el fin de mejorar el enfoque integrado de género en las convocatorias y los mecanismos de seguimiento de éstas, se prevé realizar un estudio desde la perspectiva de género de la población y de las entidades receptoras de las subvenciones.

Además, se prevé trabajar en colaboración con la Unidad Administrativa de Igualdad en el desarrollo del Plan de Igualdad del Departamento aplicado al Patrimonio Artístico (**3.000 €**).

– Actuaciones relevantes en el marco del programa política lingüística (4711)

La Viceconsejería de Política Lingüística ha desarrollado en las dos últimas legislaturas una contundente línea de trabajo en materia de integración de la perspectiva de género en sus políticas impulsando espacios de

reflexión en torno a la incidencia del género en la revitalización del 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.

– Actuaciones relevantes en el marco del programa de Actividad física y Deportes (4512)

La Dirección de Actividad Física y Deportes tiene reservado un presupuesto de 47.600 € para el desarrollo de su plan de igualdad de gestión anual. En el marco de este plan, está previsto trabajar en campañas de sensibilización, elaboración de materiales, jornadas, formación y actuaciones de sensibilización dirigidas a agentes del sector; federaciones, clubs, etc.

En los programas deportivos de las Federaciones Vascas se valoran las acciones relacionadas con la igualdad a la hora de fijar la dotación económica que se les concede y parte de la subvención que se realiza a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad. (50.000 €).

Otra acción que destacar es que en el programa de formación que dispone la Escuela de Deporte Vasca se incluyen acciones dirigidas a promover la igualdad. (40.000 €).

Esta dirección trabaja en sus convocatorias la perspectiva de género e incluye de forma sistemática cláusulas de igualdad en las subvenciones, así como acciones positivas dirigidas a la organización de ligas de eventos femeninos (100.000 €).

Total: **358.600 €**

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

Teniendo en cuenta la última planificación en materia de igualdad del organismo y, en todo caso, la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV, HABE considera prioritario avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza del euskera de las personas adultas. Por ello en 2026 se priorizar las siguientes actuaciones:

- Garantizar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad y asignar para ello **25.000 euros**.
- Impulsar las políticas para la igualdad de mujeres y hombres a través de la planificación para la Igualdad de la XIII Legislatura.
- 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.
- Avanzar en la aplicación de las directrices aprobadas por el Consejo de Gobierno en relación con la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los contratos del organismo. A través de actuaciones tales como la difusión de las directrices, prestar asesoramiento técnico para su aplicación, organización de formación específica y sistematización del procedimiento en la organización.

- 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.
- Aplicar los criterios comunes acordados en el Gobierno Vasco para la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones y en la contratación pública.
- 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.
- Mejorar las condiciones para el aprendizaje del euskera de las personas inmigrantes y personas provenientes de otras Comunidades Autónomas,
- Prever sesiones específicas en materia de igualdad de género en la organización de las sesiones formativas del año 2026.
- 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.
- Promover la igualdad en el desarrollo de la plataforma de aprendizaje on-line de euskera INGURA.
- 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.
- 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 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 salarial

Según se acordó en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 27 de julio de 2023, se han establecido modificaciones en la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Tras abrir un proceso de reflexión, se propuso la participación de todos los departamentos e instituciones del Gobierno Vasco en esta Estrategia.

De este modo se realizará un trabajo en torno al III Plan Operativo asociado a la Estrategia 2030 de Brecha Salarial en el grupo interdepartamental de igualdad.

HABE participará en este proceso, realizará las acciones que se deriven del mismo y determinará las actividades propias de este ámbito en función de sus competencias.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

Es necesario una cultura interna transversal que apueste por la igualdad para poder ayudar al cambio social. Es por ello que es difícil hablar de cifras concretas de presupuesto para las acciones de igualdad, puesto que son una parte más de los objetivos de las áreas. Estas son las siguientes actuaciones en torno al ÁMBITO INTERNO DE EITB para los próximos años:

- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dotar a EITB de una cultura plenamente libre de acoso ampliando el ámbito de actuación hacia la prevención.
 - Nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Campaña de comunicación/sensibilización
 - Plan de formación para determinados colectivos
- Plan de Igualdad, memorias de evaluación. Para ello:
 - Normativa de la Comisión de Igualdad
 - Sistematización de cálculo y recogida de datos
- Cumplimiento legal y todos otros compromisos adquiridos. Para ello: Sistematización de cálculo y recogida de datos
- Formación en materia de Igualdad por colectivos y campañas de sensibilización a la plantilla en general
- Incorporación de objetivos de igualdad en los documentos estratégicos, garantizando su desarrollo sea transversal y que respalte el compromiso de EITB con la igualdad. (EITB 2030 ESTRATEGIA, Contrato Programa, etc.)
- Estructura de impulso y vigilancia las políticas de igualdad: Responsable de IGUALDAD y Comisión de Igualdad (comisión negociadora)
- Políticas positivas para equilibrar la presencia de las mujeres allá donde se encuentran subrepresentadas (redacción de deportes, puestos de dirección, etc.)

Resulta imprescindible continuar trabajando en que todos los contenidos emitidos en todos nuestros medios tengan en cuenta la perspectiva de género y para dar misma visibilidad en nuestros medios a las mujeres, tanto en cantidad como en calidad:

- En primer lugar, seguiremos apostando fuertemente por las mujeres deportistas con el objetivo de aumentar su presencia en nuestros medios. Especialmente en el deporte vasco, retransmisiones de las estropadas femeninas, fútbol femenino o programas como PLAZANDREAK, HARRI HERRI o la WOMEN WINTER SERIES (aproximadamente 650.000 euros en el 2025 para producir los programas descritos).
- Otro sector donde las mujeres están subrepresentadas es el CINE. Ayudaremos a que las mujeres trabajen como directoras, productoras, etc. En el 2024, EITB, EPE-IBAIA (Asociación de Productores Independientes Audiovisuales del país Vasco) y APIKA (Asociación de Productores Audiovisuales) renovaron su convenio de colaboración (que estará vigente en el 2025 y 2026), siendo un punto estratégico del mismo el fomento de la participación de las mujeres en las producciones audiovisuales vascas (aproximadamente 7,8 millones de inversión en el 2025 para inversión en obra audiovisual con participación femenina en puestos de responsabilidad -dirección, guion, producción ejecutiva-).
- Otro público objetivo para el ámbito de la igualdad es el público infantil y juvenil. Crearemos contenidos que rompan con estereotipos, poniendo el foco en la igualdad y equilibrio de roles y personajes (aproximadamente 2,5 millones de euros en el 2025 para contenidos infantiles).
- En el ámbito de informativos, EITB continuará poniendo el foco en la violencia contra las mujeres. Es un problema social de raíces complejas, ante el cual debemos de tener una visión rigurosa, ya que los medios de comunicación jugamos un papel importante como agentes transformadores. Con este objetivo, EITB tiene varias guías sobre su tratamiento informativo conforme al cumplimiento de la legislación vigente, el Libro de Estilo de EITB y el Código Deontológico para la comunicación no sexista de Begira. Los próximos ejercicios actualizaremos y reforzaremos las guías que actualmente tenemos para y junto a los y las periodistas. Dos puntos que son primordiales a la hora de informar sobre una agresión sexual:
 - 1.La protección de la víctima
 - 2.Los medios de comunicación somos altavoz de la repulsa y de la denuncia
- Por último, y siguiendo con esta idea de ayudar a la sociedad a entender, realizaremos CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN con el fin de promover el respeto y la igualdad, especialmente en fechas como 8 de MARZO o 25 de NOVIEMBRE (aproximadamente 20.000 euros en el 2025).
- Continuamos con el objetivo marcado en 2010 de equiparar la presencia de mujeres y hombres en tertulias, colaboraciones de programas, etc., fomentando además la participación de mujeres en temas tradicionalmente más asociados a los hombres (deportes, política) y de hombres en temas más asociados a las mujeres (sociedad, temas sociales, violencia de género), siendo este un objetivo transversal para toda la programación.

03. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

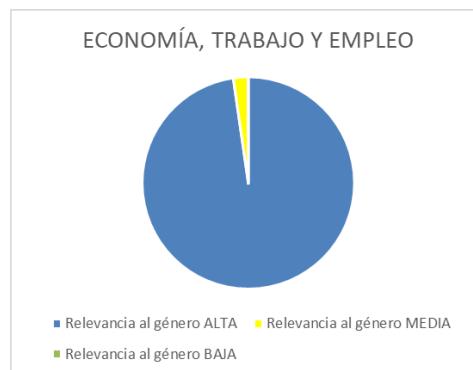
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
TOTAL ANALIZADO	1.290.240.992
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	4.407.795
3112. Trabajo	23.024.570
3121. Inclusión social	4.917.153
3211. Empleo	10.491.930
3212. Economía Social	8.478.896
6116. Economía y Planificación	2.697.350
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	17.936.000
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística	
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	16.624.746
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
LANBIDE	1.201.662.552

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. Los programas de Economía Social, Economía y Planificación y Eustat son los que están calificados con relevancia media.

Ilustración 12. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Por todos los datos señalados anteriormente y como se ha señalado en la estrategia, el Departamento de Economía, 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 2026 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.

En el ámbito de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** 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)

- Campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación personas discapacitadas, con perspectiva de género.
- Campañas de actuación de Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos.
- Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo
- 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 V 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.
- Desarrollar programa subvencional para la capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas.
- Apoyar técnicamente a la Mesa de Diálogo Social.
- 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 **1.481.584 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 sociolaborales y la elaboración de la memoria anual.
- Por otra parte, para fomentar y promover el tejido empresarial de **economía social**, en 2026 se continuará con la implementación del Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026) y se impulsarán una serie de programas subvencionadores con un presupuesto total de **4.025.000 €**.
- Ayuda para la creación de empresas de Economía Social (Emprender)

- Ampliación de la base societaria de empresas de Economía Social (Incorporación de personas socias)

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

- Responsabilidad social empresarial (RSE) y participación de personas trabajadoras en empresas
- El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **240.000 €.**

Con respecto al ámbito **EMPLEO E INCLUSIÓN**, 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
- Subvención a la asociación APTES para aceleración e impulso del perfil de Tecnólogo Social en las organizaciones sociales de Euskadi, así como para la creación y dinamización de una comunidad de tecnólogos sociales.
- A HOME CARE LAB S.COOP. para el desarrollo de un Ecosistema de innovación en cuidados
- Celebración del Congreso de Empleo.

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

- 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 2026 de la Campaña Internacional para la Declaración de la Década de Empleo Juvenil y para la organización del IX Bilbao Youth Employment Forum
- Despliegue de la Ley 15/2023 de Empleo. Esta fase de desarrollo de la Ley de empleo, cuya duración se estima en dos años precisa contar con apoyo técnico externo, por lo que el presupuesto recoge la formalización de un contrato de asistencia técnica
- Al Colegio Oficial de Ingeniería Industrial de Bizkaia para la ejecución del proyecto "PROMETEO - Profesionales para la nueva longevidad"
- A la Fundación Industrias Creativas para la promoción y potenciación de las industrias culturales en la CAE. BIME PRO CAMPUS.
- Actuación 9. A CONTEMPORARY CONCEPT, S.L; para la promoción de industrias de música electrónica

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 1.505.000 €.

Con respecto al ámbito **INCLUSIÓN Y BESALDI ORGANO DE EVALUACION**, 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:

INCLUSION

- Subvención nominativa a TENDEL para el proyecto Diversi-Otxar de Regeneración Social.
- Subvenciones para el desarrollo de proyectos experimentales e itinerarios mixtos del V Plan Vasco de Inclusión.
- VI Jornada de Inclusión
- 'A Home Care Lab servicios de orientación para la implementación en fase piloto de servicios de orientación e intermediación en el ámbito de los cuidados

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **2.742.000 €.**

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

- A Gizatea-Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco para la implantación o consolidación de nuevas empresas de inserción
- Acción contra el hambre para proyecto Stop Malnutrición, de lucha contra la pobreza infantil
- A la Asociación Sendotuz Aldiberean para la Inclusión Social para llevar a cabo el Proyecto Sendotuz Aldiberean.
- Fundación Once para llevar a cabo un proyecto experimental para la incorporación al mercado laboral ordinario de personas con discapacidad visual

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **360.000 €.**

BESALDI

- Fortalecer la comunidad de personas interesadas en la evaluación de las políticas de empleo e inclusión en Euskadi
- Promover la gestión del conocimiento sobre evaluación de políticas de empleo e inclusión.
 - o Subvención nominativa y convenio de colaboración con Euskal Herriko Unibertsitatea
- Promover la gestión documental público-comunitaria desde el País Vasco en materia de evaluación de las políticas de empleo e inclusión
 - o Subvención nominativa a la Fundación Eguía Careaga

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **325.000 €.**

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

- Evaluar las políticas de empleo e inclusión.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **110.000 €.**

Con respecto al ámbito **ECONOMÍA**, 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:

- Realizar estudios sobre economía vasca sobre brechas de género (Ekonomiaz/Ikerketak)
- Realizar informes periódicos sobre economía vasca Ikerketak derivados del monográfico de Ekonomiaz (recomendaciones de políticas públicas sobre perspectiva de género)
- Proponer en Ekonomiaz y/o Ikerketak, artículos e informes 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.
- Integrar progresivamente la perspectiva de género en los documentos de Coyuntura:
 - o - Coyuntura en un Clic: apartado del mercado de trabajo.
 - o - Informe trimestral: análisis del mercado de trabajo.
 - o - Informe anual: análisis del mercado de trabajo y de la brecha salarial
- Integrar progresivamente la perspectiva de género en las estadísticas oficiales de responsabilidad del departamento

Estas actuaciones se acometen con recursos propios.

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

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

- A. Aquellas cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad y sus resultados esperados.

Dirección de Recursos Generales

- Curso para personal de Lanbide en intermediación laboral con perspectiva de género para obtener conocimientos en cómo acompañar en la búsqueda de empleo a las mujeres, incidiendo sobre todo en las que provienen de colectivos especialmente vulnerables, itinerarios personalizados de inserción con perspectiva de género, recursos de empleo inclusivos, etc.
- Curso para personal de Lanbide en lenguaje no sexista “Berdintasuna normalizatzen” para ofrecer a la plantilla de Lanbide y centros colaboradores una formación en comunicación inclusiva que les permita relacionarse, redactar y comunicarse sin sesgos de género. Identificar la particularidad de cada idioma con respecto al uso no sexista de cada uno de ellos.
- Desarrollo del Plan de Igualdad de la XIII Legislatura Lanbide

Presupuesto: **15.000 €**

Programas de Lanbide con acciones positivas para mujeres

- Programa Lehen Aukera
- Ayudas al Contrato de relevo.
- Ayudas formación para jóvenes de 16-25 años baja cualificación 2025-2027.
- Ayudas a la contratación de jóvenes investigadores. IKERLAN.
- Ayudas al emprendimiento

- Actuaciones de Empleo con apoyo (ECA) y acompañamiento a la inclusión de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social
- Ayudas a las Empresas de inserción 2025-2028
- Formación personas desempleadas en centros privados y públicos 2025-2027
- Proyectos Singulares
- Encomienda de gestión con centros públicos de FP del Departamento de Educación para formación PERSONAS OCUPADAS 2025-2026
- Encomienda de gestión con centros públicos de FP del Departamento de Educación para formación a DESEMPLEADAS 2025-2026
- Encargo fundación HAZI acciones formativas sector primario dirigida a personas trabajadoras OCUPADAS 2025-2027
- Encargo fundación HAZI acciones formativas sector primario dirigida a personas trabajadoras DESEMPLEADAS 2025-2027
- Programa 50+ de ayudas a la contratación de personas mayores de 50 años, en situación de desempleo por un tiempo igual o inferior a un año.

C. “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar.

- Formación para personal de tutor de violencia de género de las oficinas de Lanbide
- Curso actualizado de 30 horas en la plataforma de formación de Lanbide para personal tutor de violencia contra las mujeres de las oficinas.
- Curso para personal de Lanbide en acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
- Curso para facilitar al personal trabajador de Lanbide identificar las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral como una forma más de la violencia machista contra las mujeres; proporcionar herramientas de detección y prevención del acoso en el ámbito propio de actuación, así como, conocer el protocolo y las medidas de prevención en torno al acoso sexual y por razón de sexo de Lanbide.
- Protocolo de atención a mujeres Víctimas de Violencia Machista en las oficinas de Lanbide
- Guía de Intervención Sociolaboral para las y los tutores de Lanbide que atienden a mujeres víctimas de violencia machista, mediante el cual se integran las buenas prácticas, herramientas y estrategias para brindar un acompañamiento efectivo, respetuoso y adaptado a las necesidades específicas de las mujeres en situación de violencia machista.
- Emaukera Araba, itinerarios mixtos. Programa de coordinación entre los servicios sociales municipales y forales, entidades del Tercer Sector especializadas en procesos de inclusión laboral para articular planes integrados y personalizados de inclusión orientados a mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de violencia machista, alejadas del mercado laboral, usuarias de servicios sociales municipales y/o forales, residentes en Araba.

D. Contra la brecha salarial.

- MORROKOTUDAK: Subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados. Orientado a fomentar cambios en las estructuras que actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro de sectores de actividad laboral donde se encuentran subrepresentadas, así como desarrollar iniciativas que impulsen la entrada de hombres en ocupaciones y actividades donde su representación es baja y donde las mujeres tienen una presencia destacada, lo cual a su vez ha podido influir en perpetuar diferencias laborales, económicas y sociales que no se hubieran dado de haber sido mayor la presencia de hombres en dichos ámbitos.

Con un presupuesto de **1.500.000€**

- Ayudas a la contratación para la conciliación de la vida familiar y laboral
Se subvenciona la contratación de personas inscritas como desempleadas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes.
- Programa de fomento de reducción de parcialidad en la contratación no deseada, especialmente a mujeres en situación de desventaja en el acceso al mercado laboral.
Restringir el uso de la parcialidad a colectivos específicos con dificultades para la inserción laboral de forma temporal como vía de acceso al empleo a jornada completa.
- Servicio de consulta de curriculum ciego
Impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la intermediación laboral. Implementación del currículo anónimo o ciego en los procesos de selección de candidaturas de personas inscritas que hayan prestado su consentimiento expreso para ello, por parte de las empresas demandantes

E. Aquellas DISEÑADAS con perspectiva de género.

- Decreto de compatibilidad de la Renta de Garantía de Ingresos con los ingresos procedentes de las rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia. Destacar los siguientes objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:
 - Reducir la inactividad laboral de las segundas personas miembro de las unidades de convivencia beneficiarias de la RGI, que en su mayoría son mujeres.
 - Incentivar la transición del empleo a jornada parcial al empleo a jornada completa entre las personas beneficiarias de la RGI, que en su mayoría son mujeres.
 - Compensar económicamente el coste de oportunidad vinculado a la crianza que el acceso al empleo supone en el caso de las familias monoparentales beneficiarias de la RGI, en particular, entre las familias monoparentales maternas.

Sin partida presupuestaria como tal, se incluye dentro de la partida para RGI

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

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 lo señalado en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 que también recoge las principales actuaciones en materia de igualdad, Osalan, durante 2026, va a priorizar las siguientes actuaciones:

Incorporar la perspectiva de género por parte de profesionales con conocimientos en género y PRL en todas las fases de las siguientes actuaciones, desde el diagnóstico y la ejecución hasta el seguimiento y evaluación de las mismas:

- Actuación 1. Actividades para impulsar la igualdad que incluyen dos estudios 1) Estudio sobre la situación de mujeres y hombres en materia de SSL: condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud y 2) Estudio sobre violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a partir de la Encuesta de Violencia contra las Mujeres 2024, así como un proyecto piloto sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.
- Actuación 2. Implementación y actualización de un módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y servicios de prevención.
- Actuación 3. Actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados y ponencias sobre género y PRL en diversos foros).
- Actuación 4. 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 (gestión de la jornada tripartita a celebrar con Emakunde e Inspección de Trabajo, atención a consultas).
- Actuación 5. Elaboración de material práctico sobre PRL para personas empleadas y empleadoras de hogar.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de **85.000 euros**. Las actuaciones 3 y 4 las desarrollará íntegramente con personal propio de Osalan por lo que no tienen un reflejo presupuestario independiente del gasto de personal.

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

- Actuación 6. Premio Osalan al compromiso con la PRL
- Actuación 7. 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 8. Subvención para el desarrollo de actividades de la Cátedra sobre Medicina y Enfermería del Trabajo en la UPV/EHU.
- Actuación 9. Subvención para proyectos de investigación en materia de PRL.
- Actuación 10. Subvención a APD para organización de jornadas sobre SSL
- Actuación 11. Subvención para la formación en PRL de personal autónomo y 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

- Actuación 12. Campañas de comunicación y promoción PRL en la CAE dirigidas a población trabajadora y a la ciudadanía.
- Actuación 13. Proyecto dirigido a la disminución de trastornos musculoesqueléticos: ERGO PREBEN

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de **1.103.000 euros**.

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”.

ACTUACIONES RELEVANTES

1.- Apartado de Igualdad de mujeres y hombres en la web. 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. 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 – Instituto Vasco de Estadística 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.- Nota de prensa sobre la Mujer y la Niña en la ciencia el día 11 de febrero, con los datos más relevantes en cuanto a estudios e investigación científica.

5.- Eustat – Instituto Vasco de Estadística realiza, por otro lado, actuaciones positivas en aspectos como:

5.1. La producción de la información estadística sobre mujeres y hombres,

- Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones estadísticas incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando en la difusión del Apartado de Igualdad de Hombres y Mujeres.
- En la evaluación de anual de cada una de las operaciones estadísticas del Plan Vasco de Estadística, Eustat – Instituto Vasco de Estadística 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

5.2. La formación de su personal en materia de igualdad,

- La mayor parte del personal de Eustat – Instituto Vasco de Estadística 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 – Instituto Vasco de Estadística. Diseñar la formación por perfil profesional.

5.3. En materias como,

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

04. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS

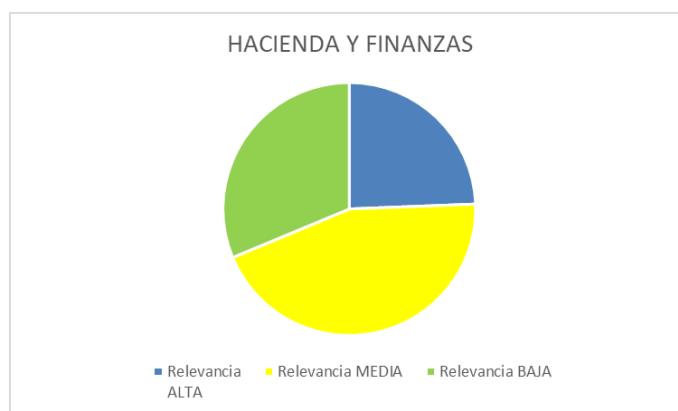
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 14. Presupuesto analizado. Departamento de Hacienda y Finanzas.

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	
TOTAL ANALIZADO	55.601.520
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	2.853.353
6111. Economía y Gasto Público	10.702.434
6112. Política Fiscal	3.722.757
6114. Patrimonio y Contratación	11.475.912
6311. Política Financiera	24.660.064
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Autoridad Vasca de la Competencia	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	2.187.000

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 Política Fiscal y Patrimonio y Contratación se han considerado de relevancia baja, y el de Política Financiera de relevancia media.

Ilustración 13. Hacienda y Finanzas. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

A. Actuaciones más relevantes en materia de igualdad de mujeres y hombres

1. Formar al personal del departamento, incluido el personal alto cargo, en materia de igualdad de mujeres y hombres. Con objeto de potenciar la formación básica y específica en igualdad (a través del IVAP, directamente desde la UAI o mediante cursos específicos promovidos y organizados por la UAI), la Dirección de Servicios dictó una instrucción según la cual los cursos de igualdad a los que acuda el personal del Departamento no computan a efectos del número máximo de cursos anuales permitido.

Presupuesto: **8.000 €**

Además, se va a trabajar la integración de la perspectiva de género en los cursos de contratación electrónica y en los programas formativos en Previsión Social.

2. Promover la integración de la perspectiva de género en los PRESUPUESTOS GENERALES.

En sesión de 10 de junio de 2025 de Consejo de Gobierno a propuesta del Consejero de Hacienda y Finanzas, se ha aprobado la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del sector Público de la CAE y se ha creado la Comisión de coordinación y seguimiento de la Estrategia.

Información financiera - Gobierno Vasco - Euskadi.eus

En cumplimiento con la hoja de ruta de la Estrategia se ha realizado una jornada de formación a los cargos públicos del sector público vasco en relación con la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de sus respectivos presupuestos 2026. También se ha contratado la elaboración de un diagnóstico de situación de las principales dificultades a la hora de planificar y cumplimentar los formularios P-Gen y de propuestas de mejora. Presupuesto: **100.000€**

Con el objetivo de fomentar la presupuestación con enfoque de género en el departamento se ha dotado a Unidad Administrativa de Igualdad (UAI) de un presupuesto específico de **35.000 €**.

Además, para los ejercicios 2027 y 2028 se han asegurado, a través de créditos de compromiso, otros 135.000€/año.

En total, el departamento va a destinar en los próximos tres ejercicios 405.000€ para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la CAE.

3. Impulsar la elaboración de un Acuerdo de Consejo de Gobierno para el establecimiento de pautas para la incorporación de la perspectiva de género en las SUBVENCIONES PÚBLICAS.

Se trata de elaborar un Acuerdo en virtud del cual se facilite a la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como al resto de sus entes instrumentales, la incorporación de una perspectiva interseccional y, especialmente, de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, así como hacia los colectivos minorizados.

4. Planificar, programar y gestionar el POPV FEDER 2021-2027 con arreglo al principio transversal de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de la Dirección:

Los Programas FEDER en línea con los compromisos recogidos en el Acuerdo de Asociación entre España y la Comisión Europea, y en cumplimiento de los principios horizontales recogidos en el artículo 9 del Reglamento de Disposiciones Comunes (UE) 2021/1060, a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas, garantizará el respeto de los derechos fundamentales y la conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la ejecución de los Fondos, promoverá la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género y se tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (teniendo en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad).

- Recordando a los departamentos el envío a la DPCFE de la información sobre indicadores de perspectiva de género en el desarrollo sus actuaciones incluidas en el Programa FEDER y dar cuenta al Comité de Seguimiento
- Incorporando a los Informes de Ejecución Anual información sobre el impacto de género en los programas
- Estableciendo criterios de selección de las operaciones que respeten los criterios de igualdad, inclusión y no discriminación en los principios rectores para la selección de las actuaciones a cofinanciar
- Divulgando entre los Órganos Gestores el listado de verificación acordado en el Grupo de Trabajo Técnico Interinstitucional sobre la igualdad en los Fondos Estructurales (GTTIIFE) para la selección de proyectos como Buenas Prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Incorporando cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos de asistencia técnica para la evaluación del Programa 21-27 (**15.000€**) y para la comunicación del Programa 21-27 (**53.000€**)

5. Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución y gestión del Programa FSE+ 2021-2027.

La equidad de género se establece como principio horizontal de las actuaciones del Fondo Social Europeo incorporándose la perspectiva de género tanto en relación con el propio diseño y planificación de las actuaciones a desarrollar como en su seguimiento y evaluación, incluyendo las necesarias medidas de acción positiva orientadas a corregir los posibles desequilibrios que en términos de cantidad y/o calidad del empleo se estén produciendo en nuestro mercado de trabajo.

- En las actuaciones/operaciones que forman parte de los programas se pretenden visibilizar las acciones para garantizar la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
- Los contratos de asistencia técnica se diseñan en cumplimiento de la Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la CAE. (**234.588,44€**)
- La selección de operaciones cuenta entre los Criterios obligatorios para la elegibilidad de las operaciones, el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres conforme a lo establecido en el artículo 9.2. del RDC y los artículos 3 y 6 del RFSE+. Entre los criterios de valoración a la hora de seleccionar operaciones se tiene en cuenta:
 - o si en el diagnóstico de la operación, existe un análisis de las desigualdades de género de la población objetivo, en el ámbito de intervención concreto del proyecto.
 - o si la incorporación de objetivos orientados al empleo o mejora de la empleabilidad de las mujeres y si hay una mayor vinculación a la inserción laboral.

o si se definen objetivos y/o resultados concretos orientados al empoderamiento de las mujeres y/o disminución de las brechas de desigualdades y orientados a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres.

6. 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 2021-2027 y FSE+.

- De manera periódica, por medio del Grupo Técnico de Trabajo sobre Igualdad en los Fondos Estructurales (GTTIFE) se analizan las actuaciones del FSE desde la perspectiva de género y se realizan propuestas de mejora en la implementación de los fondos europeos en Euskadi.
- En el marco del GTTIFE y coordinado por Emakunde, se está diseñando una experiencia piloto sobre “capacitación y asesoramiento en igualdad de género para gestores de proyectos de entidades del tercer sector seleccionados para ser cofinanciados en el Programa FSE+. De esta manera, se ha hecho una encuesta específica para conocer las necesidades de capacitación y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres, y a continuación, en octubre de 2025 se ha acordado mantener una reunión para la puesta en común de los resultados y diseñar un plan de formación en capacidades técnicas perfilado a medida según se confeccionan los grupos.

7. Publicar en la REVISTA ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden los temas de política fiscal con perspectiva de género. Un artículo al año.

Se sigue incorporando al menos un artículo al año, referente al ámbito de género relacionado con la política fiscal, en la sección “Estudios y colaboraciones” de la revista Zergak que edita la DAT (en el número 67: “Los ingresos municipales desde una perspectiva de género: una especial referencia al Impuesto sobre Bienes Inmuebles”, de Paula Salinas y Maite Vilalta). Asimismo, en el número 68 de la revista, en la sección de “Documentos de interés” se incluyó una reseña a la audiencia pública sobre el impacto de la fiscalidad en la igualdad de género en la Unión Europea celebrada por el Subcomité de Asuntos Fiscales del Parlamento Europeo en enero de 2025.

PRESUPUESTO ESPECÍFICO: 421 €

8. Integrar la perspectiva de género en la normativa sobre TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y TARIFAS (u otros tributos propios). Se promoverá 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.

9. Reforzar la perspectiva de género en el contrato de EDUCACIÓN TRIBUTARIA:

En el seno de la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio de Educación Tributaria en la que participa el Gobierno Vasco junto con las Diputaciones Forales se ha programado la revisión desde la perspectiva de igualdad del material educativo diseñado por la empresa adjudicataria del contrato de prestación de servicios que tiene por objeto la implantación del programa a partir del curso 2025-2026 y se ha iniciado ya dicha revisión

- Reforzar la perspectiva de género en el contrato de educación tributaria, tras el análisis, junto con la Dirección de Patrimonio y Contratación de las posibilidades de inclusión de cláusulas para la igualdad.

- 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.
- 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 DAT, 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 de la DAT se limitan a promover la armonización de las tres unidades didácticas, pero la competencia sobre su elaboración corresponde a las respectivas Haciendas Forales.
- Confirmar la situación de la empresa adjudicataria del contrato en relación con sus posibles obligaciones respecto a la aprobación de un Plan de Igualdad

10. Incorporar la perspectiva de género al nuevo aplicativo que nutre de información al INFORME ANUAL INTEGRADO DE LAS HACIENDAS VASCAS: incorporar la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas.

Dado que la cumplimentación de la información relativa a la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas corresponde a las Haciendas Forales, es necesario instar a éstas para una progresiva capacitación para integrar dicha información a efectos de su explotación y tratamiento.

B. Actuaciones Contra la Brecha Salarial

1. Realizar el seguimiento al presupuesto de las actuaciones contempladas en el marco de la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.
2. Promover la formación en materia de igualdad entre las PYMES a través de Elkargi, SGR. como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad entre las empresas a las que prestan sus servicios.

Se promoverá la planificación para la igualdad a través de los Convenios a firmar con las entidades colaboradoras:

- Impulso, dentro del colectivo de entidades socias de Elkargi, la aprobación de planes de igualdad de mujeres y hombres, y protocolos contra el acoso sexual.
- Promoción de planes de formación en materia de igualdad.

Se promoverá la formación en materia de igualdad entre las PYMES a través de Elkargi, SGR. como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad entre las empresas a las que prestan sus servicios.

Elkargi, SGR presentará una propuesta para impulsar la aprobación de planes de igualdad de mujeres y hombres para el resto de colectivo de empresas socias, promoviendo la formación en esta materia mediante cursos de formación. Además, deberá proporcionar anualmente informe de las empresas beneficiarias del reafianzamiento que tienen aprobados planes de igualdad.

Tanto Elkargi, SGR como Luzaro, EFC proporcionarán a la Administración general de la CAE con fines estadísticos, datos desagregados de empleo correspondientes a mujeres y hombres y estadísticas de aquellas empresas beneficiarias del aval que cuentan con planes de igualdad aprobados.

Se incluirá en los Convenios de 2025 la siguiente estipulación:

“... proporcionarán al cierre del ejercicio con fines estadísticos información del número de empresas beneficiarias del aval, datos desagregados por sexo referidos a la estructura de personal y órganos directivos de las mismas, y empresas que tienen aprobados planes de igualdad.”

3. Promover la aplicación de la INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA CAE.

Se va a evaluar la aplicación por parte de los órganos de contratación de la Administración General de la Instrucción 1/2024 sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se pretende obtener información sobre en qué medida los órganos de contratación de la Administración General están empleando la instrucción 1/2024. Esta información permitirá ver el grado de implantación de esta, así como las posibles dificultades que aquellos han encontrado a la hora de su utilización. Una vez analizados los datos, se podrán tomar las medidas correctoras que sean precisas.

Además, se van a revisar los pliegos tipos de cláusulas administrativas particulares para incluir los cambios existentes derivados de las variaciones normativas que se produzcan y, en su caso adaptación, al contenido de la Instrucción 1/2024.

Derivado de la necesidad de una profesionalización en el ámbito de la contratación que está contemplada en la Estrategia Nacional de Contratación Pública, hemos puesto en marcha un itinerario formativo específico en la contratación. Toda vez que las cláusulas de igualdad forman parte del conjunto de la contratación pública, se ha incluido la misma en uno de los módulos del itinerario, el cual está específicamente destinado al personal técnico que trabaja en la materia de contratación pública.

Se continúa con el impulso a la inclusión de cláusulas en los pliegos de los contratos a suscribir por el Departamento que eviten desigualdades retributivas entre hombres y mujeres. Para ello, se ha contratado el análisis desde la perspectiva de género de 72 contratos públicos de la Administración General de la CAE y se ha realizado una sesión formativa de 4 horas a las técnicas de igualdad en torno a la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Durante el 2025, se está realizando, conjuntamente con Emakunde, un trabajo de propuestas de cláusulas de igualdad en esos 72 contratos de la Administración General de la CAE.

Se va a impartir un curso al personal del servicio de control económico -fiscal relacionado en relación a la Instrucción 1/2024 Sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Mediante la impartición de este curso se trata de profundizar en la correcta interpretación y aplicación de la Instrucción 1/2024 de cara a la intervención de los expedientes de contratación.

C. **“Vidas libres de violencia machista contra las mujeres”**

Avanzar en la visibilización, a través del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales, las actuaciones, y su presupuesto, dirigidas a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres de las entidades que integran el Sector Público de la CAE

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 Euskadi⁴³. 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–.

ACTUACIONES RELEVANTES

- 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 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. Capacitación técnica en perspectiva de género al personal para fijar la perspectiva de género en su trabajo diario. Presupuesto estimado: 700 €
- 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. Presupuesto estimado: 2.000 euros.
- Participar en programas dirigidos a mujeres en ámbitos particularmente masculinizados. Presupuesto estimado: 250 €
- Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación en las licitaciones que LEA/AVC pueda llevar a cabo y en los convenios que se puedan celebrar con diferentes Instituciones.
- Incluir la perspectiva de género en la próxima convocatoria de la beca de formación en los ámbitos de actuación de LEA/AVC .

⁴³ Ley vasca 1/2012, de 2 de febrero, de la Autoridad Vasca de la Competencia. BOPV nº 29, de 9 de febrero de 2012.

05. DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO

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

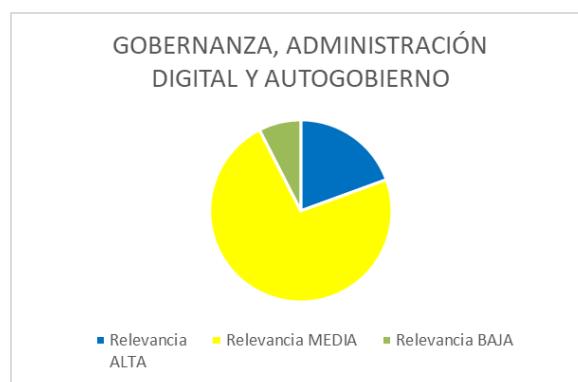
Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	
	TOTAL ANALIZADO
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi - COJUA	1.590.068
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Adm. Dig. y Autogob.	4.446.359
1212 - Servicios Generales	36.576.500
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.618.218
1214 - Informática y Telecomunicaciones	3.366.845
1215 - Innovación y Administración Electrónica	8.412.228
1217 - Relaciones Institucionales	4.802.023
1218 - Régimen Jurídico	4.761.148
1219 - Otros servicios de la Administración de la CAE	866.450
<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.	5.371.595
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	7.817.235

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; e Informática y Telecomunicaciones son programas de relevancia al género alta
- Servicios Generales: Innovación y Administración Electrónica; Relaciones Institucionales; Euskaldunización y Normalización Lingüística y Otros Servicios que pasa, respecto de los presupuestos anteriores, de relevancia baja a relevancia media
- Comisión Jurídica, y Régimen Jurídico se mantienen en relevancia al género baja.

Ilustración 14. Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



ACTUACIONES RELEVANTES

En primer lugar, se presentan las actuaciones más relevantes en materia de igualdad previstas para 2026, agrupadas conforme a los objetivos estratégicos de mayor trascendencia para el Departamento definidos en base a la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE que se hará operativa mediante el nuevo Plan Departamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2026 2028. Por último, se incluyen las actuaciones enmarcadas dentro de la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

1. EJE I. Buen Gobierno:

BG1. 14. PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS

En 2026 el presupuesto para el impulso de la igualdad en el programa 1213 es de **200.000 euros** en el programa Empleo Público. Una de las medidas clave en el marco de este presupuesto se relaciona con el III Plan para la igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos, para el que se proyecta una partida de **90.000 euros** diseñada en su totalidad con perspectiva de género.

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 laborales 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 prevén **30.000 euros** para 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.

Por otra parte, en 2026 se mantiene la dotación presupuestaria en el programa 1211-Estructura y Apoyo para el impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres en el departamento: **15.000 euros**.

BG1.4. PLANES INTERNOS

Diseño de un nuevo plan interno de igualdad dirigido al personal al servicio de la administración e implementación del protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Durante 2026 se negociarán las acciones y medidas que integrarán el III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General y sus OOAA, con el objetivo de consolidar las medidas adoptadas en el plan anterior, implementar las medidas pendientes y diseñar nuevas iniciativas que respondan a los objetivos que se definan para el propio plan.

Por otra parte, 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 Empleo Público.

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. Además de la aplicación del protocolo reactivo para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se prevé diseñar un plan preventivo en 2026.

BG1.9. FORMACIÓN ESPECIALIZADA

La partida presupuestaria para la formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del departamento se mantiene en 2026 en 7.000 euros, la misma dotación que en los años anteriores, en el programa 1211. 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 PGREN-26.

De la misma forma, en 2026 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

BG2. INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas.

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, a finales de 2023 se modificó la Ley de Estadística de la CAE y se aprobó 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 anterior, en 2026 se continuará con la 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 conlleva 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 2026 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 de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (programa 1214).

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, 610.784 euros, para la realización de estudios informáticos. Además de incluir cláusulas para la contratación, se garantiza también la presencia de

mujeres en la realización de los estudios, con lo que se contribuye a un reparto más equitativo de los recursos en un sector tradicionalmente muy masculinizado

BG3. TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

En el marco de este objetivo estratégico, cabe destacar la iniciativa de la Dirección de Gobierno Abierto (programa 1217): iLab-Espacio de Innovación en Participación ciudadana para Euskadi. iLab incorpora contenidos de igualdad en todos sus servicios, además de fomentar la interlocución y participación de grupos feministas y mujeres en espacios de participación ciudadana.

EJE II. Empoderamiento de las mujeres.

EM5. FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS

El Boletín Aurrera, publicado trimestralmente por parte del Gabinete Tecnológico de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (programa 1214), continuará en 2026 incluyendo en todos sus números un artículo destinado a visibilizar las aportaciones de las mujeres a los ámbitos de la ciencia y la tecnología.

2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI:

Finalizada la vigencia del Plan Operativo 2022-2025, en 2026 se elaborará un nuevo Plan Operativo de Acción para los próximos años, para cuyo diseño e implementación contará con la participación del departamento a nivel político y técnico.

El presupuesto para desarrollar la Estrategia y Plan de Acción 2026-2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi se mantiene en 2026 con una partida de un importe de 50.000 euros en proceso de diseñarse con perspectiva de género en el programa 1213-Empleo Público.

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:

1. la selección y formación de sus recursos humanos,
2. la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas, así como la traducción, interpretación, terminología y normalización del lenguaje administrativo, Y
3. 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.

ACTUACIONES RELEVANTES

Desde que se creó en 2021 la unidad para la igualdad del IVAP se han realizado planes para la igualdad anualmente.

En lo que respecta al presupuesto, el gasto más relevante es el dirigido a la formación en igualdad, ya que las demás actuaciones no suponen ningún gasto adicional, al llevarse a cabo por medios propios. La cuantía destinada cada año a la formación no es la misma, y resulta complicado preverla, ya que no se sabe cuántas ediciones se van a ofertar, al depender del número de alumnado. Teniendo en cuenta los datos del año pasado podemos presuponer que el IVAP necesitará 26.000€ para ofertar la formación en igualdad: unos 12.000€ para el curso lenguaje inclusivo (el cual suele tener 12 ediciones, 1.000€ por edición), y otros 14.000€ para los demás cursos sobre igualdad.

En cuanto a tratar el tema de vidas sin violencia machista contra las mujeres, se han realizado dos trabajos específicos. Por un lado, el curso Lo que tienes que saber de la violencia de género, el cual entra dentro del presupuesto mencionado en el párrafo anterior. Por otro lado, se han desarrollado soportes en formato QR para dar a conocer el procedimiento de actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogido en la Orden de 9 de julio de 2021 desarrollado en el marco de la Comisión Permanente para la Igualdad de la Administración General. Dichos soportes se difundirán en 2026.

Respecto a acciones sobre la brecha salarial, se ha trabajado dentro del marco de la Comisión interdepartamental de igualdad.

En general, en IVAP se ha detectado la necesidad de trabajar la sensibilidad hacia los temas de igualdad a través de diversos cuestionarios internos realizados al personal, así como carencias en la actividad diaria (por ejemplo, lagunas en la recogida de datos por sexo). Es por ello, que uno de los principales retos que tiene la unidad para la Igualdad es la de difundir la cultura de la igualdad, es decir, la sensibilización dentro del organismo. Con ese fin, se han previsto tantas acciones para ofrecer el servicio del IVAP con perspectiva de género como para desarrollar un trabajo interno con el personal del mismo. Concretamente se ha destinado una partida de 8.000 € como novedad para trabajar temas de igualdad con el personal en formato World café.

También es indispensable reforzar la coordinación y darle a la Comisión de Igualdad del IVAP la importancia y la legitimidad que tiene para poder avanzar en todos los ámbitos.

En la línea de lo expuesto anteriormente, las acciones más significativas y estratégicas planificadas por el IVAP para 2026 son las siguientes:

- Elaborar el diagnóstico para el plan de igualdad del IVAP.
- Elaborar el plan de igualdad del IVAP entre todos servicios y analizar el nivel de cumplimiento del mismo.
- Automatizar y sistematizar la recogida de datos (en todos los servicios).
- Establecer y aplicar los medios materiales y técnicos necesarios para que en los procesos selectivos puedan participar personas con necesidades especiales (mujeres en situación de parto y puerperio, en situación de discapacidad, enfermas, accidentadas, embarazadas, etc.) en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes.
- Para poder dar por válidos los modelos de examen de los perfiles lingüísticos, los textos y las consignas de estos deberán ser sensibles al género.
- Realizar planes y acciones específicas para garantizar un uso no sexista del lenguaje.
- Garantizar la perspectiva de género en todos los proyectos estratégicos.
- Que todo el personal del IVAP conozca el procedimiento de actuación frente casos de acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General y sus OOAA.
- Actualizar el libro de estilo del IVAP teniendo en cuenta la perspectiva de género y un uso del lenguaje inclusivo.
- Formación específica en materia de igualdad para el personal del IVAP.
- Diseñar junto con Emakunde un plan estratégico de formación en materia de igualdad.
- Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de las formaciones. Entre otros, publicando una guía de recomendaciones para el profesorado.
- Publicar en la RVOP una vez al año en alguna sección de la revista algún contenido relacionado con el género.
- Organizar World cafés para el personal del IVAP para profundizar y reflexionar sobre temas de igualdad.
- Crear o desarrollar/analizar una herramienta operativa para la revisión y corrección rápida de textos para garantizar un uso no sexista del lenguaje.

En 2026 cuando se realice el III plan de Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos se incorporarán las acciones correspondientes al IVAP en el plan del mismo. IVAP participa activamente en la Comisión Permanente para la Igualdad que lo lleva a cabo y, por lo tanto, en la elaboración del mismo. Así mismo, participa en el grupo técnico de igualdad del departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Además, de pertenecer a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El área de evaluación lingüística del IVAP, por su parte, hasta ahora ha tenido en cuenta una visión integral de la influencia del género en la selección del personal de la administración pública al diseñar sus medidas. Influye en todos los ámbitos: composición del tribunal, diseño del modelo de examen y la respuesta a las necesidades de las aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia. El objetivo es garantizar la igualdad de género en todas las áreas relacionadas con las convocatorias para certificar los perfiles lingüísticos, y acrecentar la sensibilidad en dicha materia.

El área de selección del IVAP, por otra parte, está diseñando actuaciones con el objetivo de ayudar de manera eficaz la igualdad de género, controlando que las pruebas y cuestiones indirectas de la selección no tengan un impacto negativo con relación al género. A priori, y según el análisis meta-analítico, las pruebas no deberían de tener ninguna discriminación de género, pero hay que medirlo y evaluarlo, para poder corregirlo en caso de ser necesario. En el mismo sentido, los indicadores del plan EKI sirven para dar cuenta de la influencia del género en los resultados de los procesos selectivos. Finalmente, se considera necesario cooperar a que la actividad de los y las miembros de los tribunales sea sensible al género.

En todas las áreas, es un reto básico el uso inclusivo y no sexista del lenguaje. Es imprescindible que toda la plantilla tenga conciencia y capacitación para ello, y que se refleje en cada soporte. Asimismo, las personas que trabajan en nombre del IVAP, por ejemplo, el profesorado que imparte los cursos, lo deberán aplicar de la misma manera. Para ello se proporcionarán herramientas, por ejemplo, se creará una guía de recomendaciones para garantizar que el profesorado incorpora la perspectiva de género en cada formación.

Resumiendo, aún hoy la sensibilización es un gran reto, tanto a nivel interno como de cara a ofrecer el servicio con perspectiva de género. Y al mismo tiempo hacer hincapié en la coordinación tanto interna como con los demás agentes y comisiones para la igualdad para afianzar fortalezas y confluir sinergias.

06. DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD

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

Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.

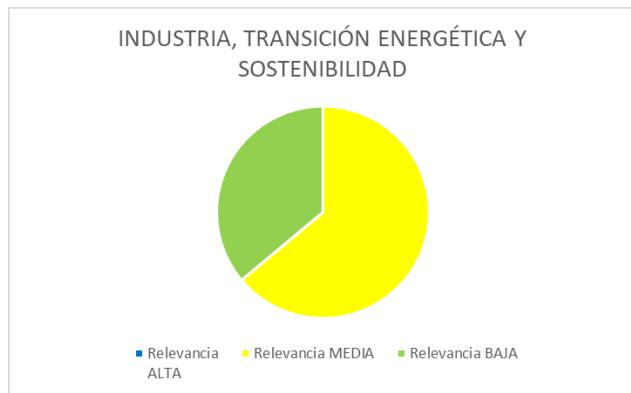
DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	
	TOTAL ANALIZADO
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	12.641.001
4421. Protección del Medio Ambiente	34.085.498
5413. Tecnología	239.630.921
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	231.976
7211. Estructura y Apoyo Industria, Tran. Ener. y Sost.	11.133.717
7212. Desarrollo Industrial	71.714.102
7213. Seguridad Industrial	3.965.544
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	1.485.459
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	28.224.321
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	
5413. Tecnología	2.653.000
Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	112.548.415
SGR Gestión Capital Riesgo País Vasco SA	2.130.348
URA - Agencia Vasca del Agua	63.987.268
IHOBE	14.265.000

SPRI e URA consideran que su actividad es pertinente al género, al contrario que IHOBE.

Los programas de Seguridad Industrial y Política y Desarrollo Energético Minero se han considerado no pertinentes al género. Por otro lado, no se ha otorgado relevancia alta a ninguno de los demás programas presupuestarios.

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

Ilustración 15. *Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.*



ACTUACIONES RELEVANTES

ESTRUCTURA Y APOYO

La Unidad de Igualdad del Departamento tiene una dotación presupuestaria propia en el mismo, que abarca desde 20.000 euros a 50.000 euros anuales.

En 2026, con esa dotación económica se realizará un estudio de campo y la publicación de un monográfico sobre la situación actual de las mujeres trabajadoras en la Industria vasca, cuyo análisis será tenido en cuenta en la realización del primer diagnóstico del Plan de Igualdad departamental 2026-2028. Además, se organizarán talleres formativos dirigidos al personal político y al personal técnico, con una doble intención: exponer algunos conceptos y teorías clave sobre la igualdad de género y la economía feminista y, al mismo tiempo, entender el contexto actual respecto a igualdad en la Industria vasca. El objetivo final es determinar las acciones a llevar a cabo a medio y largo plazo, las cuales estén alineadas con las necesidades del sector y con el impulso de igualdad en Gobierno.

DESARROLLO INDUSTRIAL

El principal objetivo del área de Desarrollo Industrial es apoyar las inversiones productivas que las empresas realizan para conseguir ser más competitivas.

En el Plan de Industria 2030 se contemplan como compromisos la implementación de “proyectos Transformadores” como elementos diferenciales respecto al anterior Plan de industrialización 2021-2024. Así, uno de los proyectos transversales a todas las direcciones es “Emakumea Industrian”. El liderazgo del mismo corresponde a la Viceconsejería de Promoción Industrial.

El objetivo es concienciar de la inclusión de las mujeres en la industria. Para ello se identificarán aquellos sectores en los que la presencia femenina está infrarrepresentada y se promocionarán las condiciones laborales del entorno industrial. Se estima un presupuesto alrededor de **200.000 euros**.

- Gauzatu Industria: Pymes de base tecnológica y/o innovadora del sector industrial.
- Programa Indartu: Pymes y grandes empresas industriales localizadas en zonas desfavorecidas.
- Programa Organizaciones Dinamizadoras de Clústers: Apoya a 16 organizaciones sin ánimo de lucro. Sus plantillas involucran aproximadamente a un 65% de mujeres.
- Organizaciones Empresariales: apoya a 4 organizaciones empresariales sin ánimo de lucro.

TECNOLOGÍA

Este programa presupuestario impulsa la inversión en I+D como medio estratégico para reforzar la competitividad empresarial y avanzar hacia un desarrollo económico sostenible. Se articula tanto a través de programas de ayuda y servicios a la industria como mediante la consolidación y el fortalecimiento de los agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI), favoreciendo la cooperación entre agentes del sistema y las empresas para maximizar la transferencia de conocimiento y la obtención de resultados de alto impacto.

Las actuaciones de la Dirección de Tecnología e Innovación buscan dar cobertura, aunque de manera indirecta y limitada, a las desigualdades de género detectadas. Esto se debe a que su ámbito principal es el apoyo a proyectos de I+D en concurrencia competitiva, en los que participan empresas y/o personas agentes de la RVCTI con sus plantillas de I+D existentes. Estas actuaciones se centran en considerar la perspectiva de género en la evaluación de los programas de apoyo, en la idoneidad de las jefaturas de proyectos y en garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Comités de Evaluación.

En los programas de apoyo a proyectos de I+D HAZITEK, ELKARTEK y AZPITEK, se incorporan criterios en la evaluación que trabajan en la transversalidad de género. Además, se exigirá como requisito que las empresas obligadas cuenten con un Plan de Igualdad que cumple con las especificaciones establecidas en la normativa del Estado.

En el programa BIKAINTEK, la memoria técnica del proyecto debe incluir un análisis de los aspectos de género. Estas acciones contribuyen a enviar un mensaje a la población objetivo, indicando que la perspectiva de género se considera en las políticas públicas de I+D+I, y pueden motivar a empresas y personas agentes a adaptar sus prácticas e incorporar estos criterios en sus proyectos y gestión de sus plantillas. No obstante, las medidas necesarias para disminuir la brecha de género y fomentar la participación de las mujeres en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología exceden el ámbito de los programas de ayuda a la I+D, los cuales se limitan a apoyar los proyectos desarrollados por empresas y personas agentes.

En el programa EMAITEK Industria Hobea, los requisitos exigidos a las entidades beneficiarias están establecidos en el Decreto 109/2015 de la RVCTI, del que depende esta norma. Aunque dicho decreto no regula aspectos de contratación, sí incluye recomendaciones explícitas sobre las competencias necesarias en los puestos de los Centros Tecnológicos, planteando un modelo de referencia de Plan de Carrera Profesional. Expresamente señala que:

“En el diseño y puesta en marcha de los planes de carrera profesional se deberían tener en cuenta las competencias a continuación señaladas para los puestos organizativos de dirección y gestión, así como de personal investigador. Asimismo, deberán contemplarse también para cada puesto las posibilidades que presentan de conciliación de la vida familiar y laboral”.

Asimismo, en la ayuda nominativa a Elhuyar Fundazioa, para la emisión del programa Teknopolis, se recogen objetivos de igualdad de género en la actuación subvencionada.

INNOVACIÓN Y ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD

Respecto a la “Promoción de la Implantación de la Gestión Avanzada”, que se realiza mediante una subvención nominativa a Euskalit, se recoge en las condiciones de concesión de la subvención los requisitos a cumplir. En los años precedentes se han ido implantando actuaciones para fomentar la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la Gestión Avanzada.

Por una parte, se dispone de una guía para aporte de valor a la Gestión Avanzada desde la perspectiva de género. Así mismo, se promueve la incorporación de acciones relativas a igualdad en los actos de difusión, básicamente

en el portal de Buenas Prácticas y en la Semana Europea de la Gestión Avanzada. El resultado esperado es que las empresas y entidades que incorporan la gestión avanzada aspiren a ser un proyecto compartido y en colaboración entre todas las personas que las conforman, ofreciendo a las personas un ámbito y condiciones para su propio desarrollo mediante políticas y procesos transparentes que garanticen la igualdad efectiva de oportunidades.

Por otra parte, Euskalit tienen menos de 50 personas de personal, si bien tiene su plan de igualdad. Euskalit nos presenta regularmente su Memoria Anual de Igualdad.

Respecto la “Promoción De La Innovación” dirigida a dinamizar a la Red de Agentes Hazinnova mediante una subvención nominativa a Innobasque, se ha diseñado con los condicionantes derivados del programa Hazinnova de SPRI al que sirve, siendo solo una herramienta de apoyo a éste, y que se dirige a asesorar a microempresas para acceder a la oferta Hazinnova, por lo que cualquier actuación está supeditada a los condicionamientos de dicho programa de ayudas.

Tanto Euslit como Innobasque, a pesar de tener menos de 50 personas de personal, tiene Plan de Igualdad.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

En 2026 BRTA va a llevar a cabo un nuevo estudio de la situación y con los datos que se obtengan del mismo, junto con el resultado de la valoración del I. Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de BRTA, se definirá el II. Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA 2026-2029.

En base a las conclusiones obtenidas del diagnóstico realizado en 2021, BRTA elaboró el I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA, compuesto por las siguientes líneas estratégicas, que constan de 4 ejes principales y 9 programas:

EJE: Buen gobierno.

1. Compromiso político
 - 1.1. Incorporar el objetivo de la igualdad en las misiones, visiones y valores de BRTA
 - 1.2. Desarrollo, seguimiento y evaluación del plan para la igualdad
 - 1.3. Poner los medios para la ejecución del Plan para la Igualdad
2. Formación
 - 2.1. Formar al personal del BRTA en igualdad, ofreciendo formación especializada en igualdad
3. Perspectiva de género en procedimientos y actividades de trabajo
 - 3.1. Incorporar la variable sexo en los formularios, registros y bases de datos, es decir, recoger datos desagregados por sexo
 - 3.2. Analizar/leer datos desde la perspectiva de género
 - 3.3. Incorporar la perspectiva de igualdad en la comunicación

- 3.4. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos que realiza BRTA
- 3.5. Incorporar la perspectiva de género en las principales actividades del BRTA para dar visibilidad a las mujeres y su trabajo

4. Coordinación y colaboración

- 4.1. Compartir y coordinar el trabajo en igualdad a nivel de red
- 4.2. Coordinar con el Departamento de desarrollo económico, sostenibilidad y medio ambiente del Gobierno Vasco el trabajo en materia de igualdad
- 4.3. Participación en la red interinstitucional BAI, impulsada por Emakunde
- 4.4. Compartir políticas mínimas de igualdad y aprovechar sinergias con organismos y agentes internacionales

5. Participación e impacto

- 5.1. Garantizar la participación mínima de las mujeres en la dirección del BRTA
- 5.2. Garantizar una composición equilibrada entre los invitados a las charlas, jornadas e iniciativas que organiza BRTA

EJE: Empoderamiento de la mujer.

6. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- 6.1. Apoyo al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres

7. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

- 7.1. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios

EJE: Modificación de la organización económica y social.

8. Economía feminista de los cuidados
- 8.1. Promover la reflexión en torno a la actividad de los directivos y máximos responsables de las organizaciones para que tengan vidas sostenibles y sean un ejemplo en el ámbito de la conciliación corresponsable
- 8.2. Promover iniciativas y reflexión en las organizaciones para promover la conciliación corresponsable con investigadores y técnicos de todos los niveles

EJE: Vidas libres de violencia contra las mujeres.

9. Detección, atención y reparación del daño
- 9.1. Elaboración de un protocolo de prevención y asistencia contra el acoso sexual y por razón de sexo

El I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA finaliza en 2025 y en 2026 se realizará una valoración del mismo.

Posteriormente se realizará un diagnóstico de la situación actual y con los resultados obtenidos de la valoración del I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA, junto con los del diagnóstico, se definirá el II. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA.

Este II. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA definirá las acciones concretas a llevar a cabo en 2026, pero hasta definirlas, BRTA seguirá con las acciones definidas en el I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de BRTA para 2025 y que no se hayan ejecutado hasta el momento y que se detallan a continuación:

- 1.2. Desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad
- 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.

1.2.4. Realizar evaluación intermedia a mitad de vigencia del Plan y final de la evaluación final del Plan.

1.3. Poner los medios para la ejecución del Plan para la Igualdad

1.3.2. Una vez al año, realizar el seguimiento del plan en la comisión de igualdad.

3.2. Análisis/lectura de datos desde la perspectiva de género

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. Incorporar la perspectiva de género en las principales actividades del BRTA para dar visibilidad a las mujeres y a su trabajo

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

3.5.4. Perspectiva de género en la gestión: Analizar el logo europeo HRS4R y valorar la firma de la European Researcher Act and Code. Si es interesante, unirse a HRS4R y difundirlo en la red BRTA.

4.1. Compartir y coordinar el trabajo en igualdad a nivel de red

4.1.1. Creación de una red de BRTA para temas de igualdad, en la que participaría la responsable de igualdad de cada organización, se reuniría una vez al año y se podrían crear grupos temáticos de trabajo con temas específicos. Los objetivos serían: facilitar la coordinación mutua para organizar y dinamizar iniciativas, charlas, cursos, etc. de forma más sencilla y eficaz.

4.1. Compartir y coordinar el trabajo en igualdad a nivel de red

4.1.2. Poner en marcha un espacio para compartir buenas prácticas (puede ser virtual). Las organizaciones internas BRTA podrían compartir las iniciativas de éxito puestas en marcha y organizarse temáticamente. Áreas posibles: cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación, conciliación, estrategias para combatir el efecto tijera.

4.2. Coordinar el trabajo en materia de igualdad con el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco

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. Participación en la Red Interinstitucional (Bai Sarea) promovida por Emakunde

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

4.3.2. En caso de obtener el certificado de entidad colaboradora, participar en las reuniones de Bai Sarea participando en las reuniones, jornadas y/o sesiones formativas que se organicen, seleccionando la persona que corresponda por razón de la materia.

4.4 Compartir políticas de igualdad con organismos y agentes internacionales y aprovechar sinergias

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. Garantizar una composición equilibrada entre los invitados a las conferencias, jornadas e iniciativas que organiza el BRTA

5.2.2. Registro y seguimiento de los invitados a las charlas, jornadas e iniciativas organizadas, aplicando medidas correctoras si fuera necesario.

7.1. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios

7.1.1 Puesta en marcha del programa de mentoring. Dirigido a mujeres investigadoras y/o técnicas que cursen el doctorado, tendrán la oportunidad de conocer el recorrido post-doc y sus posibilidades. La participación de las diferentes instituciones permitiría conocer a las mujeres que trabajan tanto en la industria como en el ámbito más académico y ser una compañera de viaje para diseñar su propia hoja de ruta.

7.1.2. Participar proactivamente en los días, premios e iniciativas de reconocimiento a la labor de las mujeres.

7.1.4. Proponer a las entidades que participan en la red la transformación de la iniciativa “Emakumeak Zientzian” a nivel de CAE.

8.2. Promover en las organizaciones iniciativas y reflexión para promover la conciliación corresponsable con investigadores y técnicos a todos los niveles8.2.2. Difundir la encuesta de identificación de necesidades entre los investigadores de los miembros de la red del BRTA, analizar los resultados y aprovecharlos para la sensibilización. Junto a ello, crear espacio para diseñar políticas que incidan en los huecos identificados.

Presupuesto en materia de igualdad: **41.015,00 €**

GRUPO SPRI

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.

ACTUACIONES RELEVANTES DE SPRI Y GCR

En 2024 se ha aprobado el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2024-2028**. En él se definen su ámbito de actuación y cómo se abordará su implantación, su seguimiento y la evaluación.

El III Plan se estructura en torno a tres ejes:

Se enumeran a continuación los objetivos del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que serán trabajados en cada ejercicio del período 2025-2028:

“Vidas libres de violencia machista contra las mujeres”

Dentro del Objetivo 2.3.: atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de las condiciones de trabajo en cuanto al tiempo de trabajo y en materia de seguridad y salud laboral.

SPRI y GCR’:

- Incluir en la próxima nueva redacción del Convenio colectivo de aplicación en SPRI el conjunto de medidas a las que puede acogerse una mujer de la plantilla de SPRI en situación de violencia de género. Incluirlos también en las guías o listados de medidas que puedan elaborarse durante la vigencia del III Plan, así como en el aplicativo de solicitud de permisos y licencias.

Dentro del Objetivo 2.6. “Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

SPRI y GCR:

- Garantizar la difusión y accesibilidad de todas las personas de SPRI a las posibles nuevas versiones del protocolo que se den durante la vigencia del III Plan, actualizando también estos documentos en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones
- Incorporar en el proceso de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a las empresas que prestan sus servicios para SPRI y que, por la tipología del servicio prestado o por la dotación de personas que suponen, se puedan ver afectadas en la aplicación de este tipo de protocolos entre personas de ambas entidades. De igual modo, determinar el nivel de exigencia que, en esta materia (protocolos para situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo), se puede plantear a las empresas que contraten con SPRI y GCR
- Realizar un simulacro de aplicación del Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal, para identificar áreas de mejora.
- Cuando corresponda, dentro del Plan de formación en igualdad:
 - Realizar formación específica especializada para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que no cuenten con dicha formación (por ejemplo, ante la renovación del equipo de personas que intervendrían en estas situaciones).
 - Realización de actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla, y que permitan identificar los comportamientos sexistas y propios del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Todo ello incluido en el plan de formación en igualdad.

GCR:

- Revisar la política de Seguridad y Salud Laboral y el Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal (revisado en 2021) para integrar las nuevas recomendaciones de EMAKUNDE y OSALAN relativas al fomento de una cultura organizativa libre de conductas machistas y de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Incluir en el protocolo de actuación frente a conductas inadecuadas los acosos que puedan sufrirse a través de medios digitales, en aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo que puedan ser ocupados mayoritariamente por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras, en aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Clarificar el régimen disciplinario (tipo de faltas y sanciones) que se derivaría de la aplicación del Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal (EBEP, Convenio colectivo propio de SPRI al que GCR está adherido), explicitando en el Protocolo y en futuras modificaciones del Convenio las

conductas propias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, los grados de levedad y gravedad y su relación con las sanciones correspondientes.

Dentro del Objetivo 3.1. “Atender al marco público vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres y a una prestación de servicios con perspectiva de género:

SPRI y GCR:

- Favorecer la empleabilidad de mujeres (en situación de desprotección económica, en discriminación múltiple o por violencia de género) a través de la contratación directa o indirecta, mediante diferentes posibles acciones:
 - Acuerdo con la Fundación EDE y su programa Emaktiba, para la contratación directa de mujeres por parte de SPRI o mediante el fomento de acuerdos entre EDE y empresas proveedoras de servicios de SPRI.
 - Petición expresa de estos perfiles a servicios de empleo e intermediación.
 - Petición/exigencia en los pliegos de contratación para que empresas proveedoras de servicios suscriban acuerdos con asociaciones de carácter social con bolsas de empleo.

Dentro del Objetivo 3.2. “Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres y sensibilizar para una mayor presencia de mujeres en el sector industrial, científico y tecnológico”:

SPRI y GCR:

- Colaborar mediante difusión interna y externa de las campañas institucionales de sensibilización lanzadas desde Emakunde y de aquellas otras que pudieran surgir desde el Gobierno Vasco o, más concretamente, desde el Departamento.
 - Día Internacional de las mujeres, 8 de marzo.
 - Día contra la violencia hacia las mujeres, 25 de noviembre.
 - Día igualdad retributiva: 22 de febrero.
 - Día de la mujer y niña en la ciencia y tecnología: 11 de febrero

Actuaciones contra la brecha salarial:

Dentro del Objetivo 2.2. “Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva”:

SPRI y GCR:

- Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.

GCR:

- Elaborar una valoración de puestos de trabajo periódica.

Para “Vidas libres de violencia contra las mujeres” y “Abordaje de la brecha salarial”, se estima una dotación de recursos económicos para la implantación de estas acciones a lo largo de 2026, en **SPRI de 39.169€ y en GCR de 2.000€**

Además, SPRI dentro del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para 2026 estima una dotación de recursos económicos para la implantación del total de acciones de **541.939€ (incluye la previsión de subvención aprobada a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres)**.

También ponen al servicio de las actividades para 2026 otros recursos como por ejemplo el tiempo de trabajo del personal interno que se vea afectado por la implantación del III Plan tanto en tareas de liderazgo o gestión de las actividades como en la participación en las actividades.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

En el ejercicio 2026 está previsto abordar las siguientes medidas planificadas en el III Plan de Igualdad, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, como son:

- Ampliar la posibilidad de teletrabajo a un mayor porcentaje de la plantilla (Línea 2, objetivo 4: conciliación corresponsable), incluyendo una nueva convocatoria que permita la integración de personal que a la fecha no tiene posibilidad dado que no se ha aprobado la normativa que lo regula (previsto su inicio en octubre de 2025).
- Como continuación a las acciones formativas llevadas a cabo en 2025 que incorporan la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y en concreto en las acciones formativas organizadas en el ámbito de empresa saludable (salud cardiovascular, higiene del sueño, mindfulness, salud nutricional, conciencia corporal, prevención del ictus, gestión de conflictos), será un gasto que se presupuestará en el apartado de formación.
- Asimismo, se estima un coste en concepto de consultoría externa en el ejercicio 2026 para la colaboración en la implantación de las medidas del III Plan de alrededor de 6.000,00 euros.
- Se estima un coste en formación en el ámbito de igualdad para el ejercicio 2025 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 de seguimiento del plan, así como una acción formativa específica para la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género, dirigida al personal del área económica-presupuestaria.
- Es interesante mencionar la colaboración de la Agencia Vasca del Agua en el programa AKUAL, un programa de cooperación para el desarrollo en materia de agua y saneamiento donde participamos instituciones públicas vascas de cooperación y entidades del agua de El Salvador, Costa Rica y Euskadi. (AMVISA, Ayuntamiento de Gasteiz, Euskal Fondo).

En julio de 2024 se ha iniciado la 3^a fase del programa que abarcará hasta 2027, donde uno de los principales pilares va a ser el fortalecimiento Institucional para la incorporación del enfoque de género.

Para ello se contratará una persona experta en género en el equipo de SABES (El Salvador) y se formará un grupo motor con el fin de intercambiar experiencias entre las diferentes unidades de género de las entidades participantes.

El 5% del canon de agua se destina, a través de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, a proyectos en el ámbito del agua en países en vías de desarrollo.

- Se prevé la preparación de algún material físico para entregar a la plantilla (algún tipo de material de oficina) de sensibilización en materia de igualdad, incluyendo además medidas previstas en nuestro III Plan de Igualdad. Se estima un coste alrededor de los 1.000,00 euros.

- Por último, tal y como ha sucedido en 2025, se realizarán acciones en colaboración con las sociedades de Plaza Bizkaia (SPRI, EVE, IHOBE, Basquetour, Osatek...) en las acciones del 25N y el 8M. Estas acciones pueden suponer un coste estimado de unos 1.500,00 euros.

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 2025 desde Emakunde no se ha puesto en funcionamiento la red BAI SAREA, sin embargo, acaban de informarnos en septiembre de su puesta en marcha de nuevo.

IHOBE

IHOBE, entidad pública del Gobierno Vasco, contribuye a la mejora del medio ambiente de Euskadi desde diferentes perspectivas, principalmente, integrando criterios ambientales en las políticas públicas, desarrollando y gestionando instrumentos públicos que favorecen la integración sectorial del medio ambiente y a través de la generación y transferencia de conocimiento aplicado para la toma de decisiones en entidades públicas y privadas.

Desde IHOBE se trabaja para abordar los desafíos ligados a la transición energético-climática de Euskadi impulsando la sostenibilidad como factor competitivo a través de la innovación, mediante el desarrollo de un conjunto de herramientas de uso común, que faciliten el diálogo y la cooperación entre los agentes socioeconómicos en torno a la sostenibilidad. De esta forma se favorece un desarrollo sostenible de la economía vasca y una transición ecológica más justa.

IHOBE está comprometida con la transparencia, la gestión avanzada y el buen gobierno y la igualdad entre mujeres y hombres.

IHOBE cuenta con el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” otorgado por Emakunde, red compuesta por entidades que cuentan con el distintivo de Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres, y comprometidas de forma voluntaria a promover la igualdad de mujeres y hombres.

IHOBE es miembro y colabora con Bai Sarea, la red promovida por Emakunde compuesta por diferentes Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres y participa junto con el resto de las sociedades públicas del edificio en los actos que se llevan a cabo todos los años en jornadas como la del 8M en favor de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ACTUACIONES RELEVANTES

Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto de una sociedad pública implica asegurar que los recursos asignados promuevan la igualdad de género y tomen en cuenta las diferencias en las necesidades, roles y situaciones de hombres y mujeres en el contexto ambiental.

1. Análisis de necesidades diferenciadas por género

Ihobe ha comenzado a identificar las diferencias de género en el acceso y participación en temas ambientales. De esta manera, se está comenzando a analizar diferenciadamente la participación en proyectos ambientales (Klima Azoka, asistentes a Ekoetxeak, formación, etc.) y efectos del cambio climático. Como se ha indicado está previsto abordar este reto de conocer en mayor profundidad la relación perspectiva de género y protección del medio ambiente.

De manera preliminar las primeras estimaciones sobre participación diferenciada por género arrojan una mayoría de participación de mujeres en torno al 65% en lo que a acción ciudadana directa se refiere; y de 69% en participación de sesiones de formación impartida por Ihobe. Este último dato de acceso a la formación es especialmente relevante puesto que se da en un contexto en el que la representatividad de las mujeres en el entorno laboral es baja, por lo que la formación a mujeres puede contribuir a un cambio de tendencia.

2. Asignación de recursos con perspectiva de género

En base a los estudios realizados en Ihobe debe avanzar en designar una partida del presupuesto para identificar políticas, programas o actividades que promueven la igualdad de género en el ámbito ambiental. El objetivo es crear indicadores para medir si los recursos están beneficiando por igual a hombres y mujeres y en base a esos indicadores determinar la pertinencia de una partida presupuestaria específica para promover la igualdad de género en el ámbito ambiental.

En el presupuesto 2026, en clave interna, se identifica como una de las líneas de trabajo específicas dentro del proyecto que aborda la política de personas todas las actuaciones vinculadas a avanzar en igualdad de género dentro de la plantilla de Ihobe.

3. Transversalización del género en todas las áreas

En 2026 se ha previsto incorporar en cada Ficha de Proyecto de Ihobe una iniciativa piloto para recoger cómo impacta en hombres y mujeres cada uno de los proyectos del Plan de Gestión anual. Estas Fichas son el elemento clave en la elaboración del Plan de Gestión anual de la Sociedad que posteriormente se presenta al Consejo de Administración vinculando cada proyecto a su presupuesto asociado. El objetivo será ver si ambos grupos están igualmente representados y beneficiados. Con el análisis que podamos realizar se prevé incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos en la elaboración del Plan de Gestión 2027 a través de actuaciones específicas en los casos que se identifiquen como necesarios.

Además, en las políticas laborales internas (contrataciones, formación, remuneración) se analiza que sean equitativas para hombres y mujeres y se incluyen cláusulas de igualdad de género en los contratos con proveedores.

4. Capacitación y sensibilización del personal

En 2026 las personas Responsables de los Proyectos y el Grupo de Igualdad tendrán una formación específica en perspectiva de género, con el objetivo de que el Plan de gestión 2027 recoja de forma expresa la perspectiva de género en cada uno de los proyectos. Esto ayudará a que la toma de decisiones se haga considerando la equidad de género.

5. Monitoreo y evaluación con indicadores de género

IHOBE va a desarrollar indicadores que midan el impacto de género del presupuesto (por ejemplo, el porcentaje de mujeres que participan en proyectos ambientales).

6. Involucración de a las mujeres en la toma de decisiones

A fecha actual hay una participación equilibrada en los órganos de decisión de la sociedad, similar a la composición de su plantilla.

07. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

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

Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	
TOTAL ANALIZADO	827.698.998
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	600.000
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.349.924
2221. Tráfico	15.127.772
2223. Ertzaintza en Servicio	763.458.680
2231. Atención de Emergencias	6.523.924
4611. Procesos Electorales	5.253.548
5512. Meteorología y Climatología	3.203.390
6113. Juego y Espectáculos	2.457.235
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Academia Vasca de Policía y Emergencias	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	26.724.525

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

Ilustración 16. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



ACTUACIONES RELEVANTES.

En relación al IV eje de intervención de la estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE “**Vidas libres de violencia machista contra las mujeres**”, el Departamento de Seguridad prevé realizar las siguientes actuaciones en 2026:

Una de las actuaciones más relevantes establecidas en el presupuesto de 2026 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 lleva 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 2026 el siguiente calendario de actividades, con un presupuesto total de **120.000 euros**:

- Revisión casos de otras formas de violencia: doméstica (filio-parental, pareja agresores), sexual, trata...
- Revisión y valoración de datos disponibles de cada violencia.
- Reunión/consulta policías europeas y referentes internacionales.
- Estadísticas de funcionamiento.
- Informe estadístico y propuestas de mejoras.
- Propuesta de nuevas variables si procede.
- Propuesta de nuevo sistema/herramienta unificada.
- Preparación del sistema para auditorías externas.
- Informe sobre sistema para otras formas de violencia.
- Sesión de presentación 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 cuál 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 **111.804 euros**.

En 2026 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 2026 la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada será de un total de **6.000.000 euros**.⁴⁴

Actuaciones más relevantes de los programas presupuestarios

En relación con el programa presupuestario “**Ertzaintza en servicio**”, además de las actuaciones correspondientes al ámbito de la atención de la violencia machista, cabe subrayar que en el 2025 se desarrollará el II Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS, que a partir del 2026 se realizará la implementación de dicho plan. 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 (2025-2028). Dicha cantidad se reducirá a la mitad el próximo año **50.000 euros**.

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.

⁴⁴ La cifra detallada corresponde a la respuesta 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

En relación con el 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** a finales de 2025 se prevé tener redactado el nuevo **Plan Estratégico de seguridad vial 2026-2030** en el que además de seguir las líneas del anterior se analizarán aquellos aspectos que puedan tener relevancia la perspectiva de género en el tráfico, para incluirlos en su caso.

Por último, señalar la relevancia que tendrá la Academia Vasca de Policía y Emergencias 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.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

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 2025 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.

Es de destacar para el ejercicio 2026, que se va a impulsar el desarrollo tanto del Plan de Igualdad del personal laboral SAAS como de la Ertzaintza. Por tanto, se llevarán a cabo medidas específicas a acordar en la mesa de negociación tanto en relación con la violencia machista contra las mujeres (como por ejemplo el abordaje del acoso por razón de sexo y/o sexual), como en torno a la brecha salarial (por ejemplo, la segregación vertical, los permisos por cuidados ...).

Siguiendo el esquema y ejes de intervención de la Estrategia 2030 para la 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.

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 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. Debemos 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 intradepartamentales e interdepartamentales 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 por 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).

Como se ha indicado en el apartado anterior, en el ejercicio 2026 se volcarán todas las fuerzas en el desarrollo de los Planes de igualdad de carácter laboral del Departamento: el Plan de Igualdad del personal laboral SAAS y el Plan de Igualdad de la Ertzaintza, donde se llevarán a cabo los respectivos procesos de negociación, estableciendo así las cuestiones a implementar en cuanto a los derechos y condiciones laborales desde la perspectiva de género.

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”.

08. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

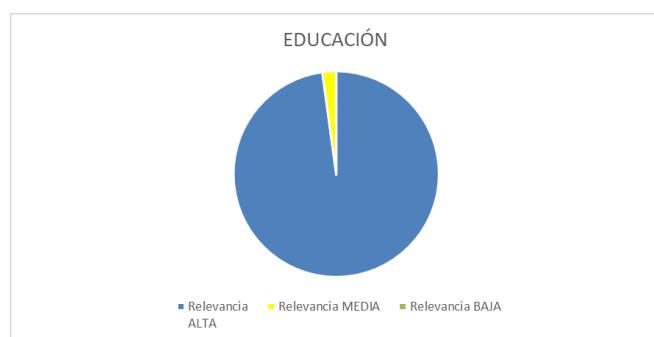
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 18. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	
TOTAL ANALIZADO	3.308.975.459
4211. Estructura y Apoyo de Educación	48.958.985
4221. Educación Infantil y Primaria	1.161.442.387
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.533.822.179
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	71.666.198
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	129.673.549
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	35.579.926
4231. Promoción Educativa	204.391.916
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	30.083.855
5414. Fondo de Innovación	7.483.464
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Consorcio Haurreskolak	
4221. Educación Infantil y Primaria	85.873.000

Al igual que en los presupuestos del ejercicio anterior, al 100% del presupuesto se le ha otorgado una relevancia al género alta salvo el programa de Enseñanzas de Régimen Espacial que tienen relevancia media.

Ilustración 17. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

En relación con el objetivo "**Vidas libres de violencias machistas contra las mujeres**", el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencias Machistas contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece en su artículo 56 que "la violencia machista contra las mujeres es una de las manifestaciones más perjudiciales y patentes de la desigualdad entre mujeres y hombres

para su prevención, las administraciones públicas vascas promoverán y aplicarán eficazmente todas las medidas para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres previstas en esta ley y en el resto de la normativa vigente, especialmente en el ámbito de la educación y la promoción de la coeducación, y en el ámbito de los medios de comunicación". Teniendo esto en cuenta, cabe señalar que el II Plan de Coeducación del Departamento de Educación tiene entre sus objetivos la prevención de la violencia machista contra las mujeres y que las acciones que en él se recogen contribuyen al logro de este objetivo.

Asimismo, cabe señalar que el Plan de Coeducación recoge entre sus objetivos estratégicos la "puesta en marcha de mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres" y dentro de este objetivo se recogen las siguientes actuaciones, que se llevarán a cabo todas ellas con recursos internos:

- Se difundirán las actividades de prevención y sensibilización en materia de violencia machista, en colaboración con Emakunde, así como las campañas que realice Emakunde.
- Los centros educativos tienen pautas de actuación y detección de casos de violencia machista, incluida la violencia sexual. Para continuar con su difusión se difundirán materiales de apoyo dirigidos al alumnado, al profesorado y a la comunidad educativa. Asimismo, se prevé continuar con la formación del profesorado en esta materia.
- Recogida de datos relativos a los casos de violencia contra las mujeres (agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas) y las niñas detectadas en los centros educativos.
- Seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas, desde la Inspección de Educación y también desde el Berritzegune Central.
- Realizar desde la Inspección de Educación un informe sobre el número de casos de violencia de género, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas.

En esta línea está prevista la presentación e implantación de la **Estrategia de Convivencia y Coeducación 2025-2030** en los centros educativos.

Además, la técnica de igualdad y una representación de inspección educativa participan activamente en el **Grupo Técnico del III Acuerdo Interinstitucional** para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE y en los grupos de trabajo que se creen en el mismo. Hay que señalar que el Departamento de Educación impulsará todas las medidas acordadas en esta estructura de coordinación.

Por otro lado, en relación con la **Estrategia y el Plan Operativo para reducir la Brecha Salarial**, el Gobierno Vasco cuenta con un Plan de acción operativo 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se enmarca en la estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación ha trabajado durante estos años en 3 de los 4 ejes prioritarios de actuación, es decir, reducción de la desigualdad salario/hora, reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral, y sensibilización educativa y social. Este año 2025 se planificará el Plan Operativo 2026-2030 que dará continuidad a las medidas llevadas a cabo hasta ahora:

- Medidas del Eje 1: Reducir la desigualdad salario/hora. 1.3. Directriz: Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para que las y los jóvenes vascos opten por la carrera profesional con más información libre de estereotipos de género
 - Formación sobre orientación no sexista dirigida al personal de orientación. Para ello, se realizarán las siguientes actividades con recursos internos:
 - Impartir módulos a través de los seminarios zonales de Berritzegune.
 - Revisar y actualizar los planes de acción tutorial para dar respuesta al objetivo mencionado.

- Visitas de orientadores y orientadoras a empresas para conocer la realidad actual del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa.
 - Mejorar el programa de orientación Aurrera a través de ayudas técnicas a los cuestionarios de orientación profesional.
 - Promover la igualdad entre mujeres y hombres en los centros integrados de formación profesional. Para ello:
 - En la resolución de organización de inicio de curso de los Centros integrados públicos de Formación Profesional se establece que el plan anual del centro deberá contemplar al menos dos actuaciones relacionadas con la igualdad de género. Al finalizar el curso se realizará un seguimiento y evaluación de las actividades realizadas en los centros.
 - Se realizarán programas de sensibilización dirigidos a mujeres adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos industrial, técnico y tecnológico y a adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos de salud y cuidados. **100.000€**
 - Promover objetivos profesionales STEM y aspiraciones profesionales STEM con perspectiva de género - Estrategia de Educación STEAM Euskadi. En este marco, se potenciará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado y, en particular, a las niñas, desde un planteamiento que busca romper activamente estereotipos y dar una visión realista y cercana de estas profesiones. Asimismo, se promoverán encuentros para que exista interacción entre el alumnado y el personal STEM, y se potenciará que el alumnado pueda practicar el rol de los profesionales STEM, tanto en los espacios de trabajo profesionales como en contextos simulados. **1.658.000 €.**
- Medidas del eje 2. Reducir las desigualdades en las jornadas de trabajo. Directriz 2.4. Impulsar la escolarización de 0 a 3 años
- Subvención a los Ayuntamientos de la CAPV 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. **2.500.000€**
 - Subvención a las Escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV para contribuir al mantenimiento de las mismas, la reducción y homogeneización de las cuotas familiares, la prestación de un amplio servicio que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral y la mejora de la calidad de la atención educativa. **15.355.000€**
 - El servicio que ofrece el Consorcio Haurreskolak será gratuito para todas las familias. Esta acción es responsabilidad del Consorcio de Escuelas Infantiles en el Plan de acción para reducir la brecha salarial, que cuenta con una financiación de **85.873.550€.**
- Medidas del eje 3: Sensibilización educativa y social. Directriz 1.1. Promover desde la infancia una educación basada en la igualdad
- Elaboración, seguimiento y evaluación del III Plan de Coeducación. **50.000 €.**
 - Formación continua del perfil competencial del profesorado según modelos coeducativos:
 - Plan Ikasiz Hezi: **400.000€**
 - Formar a las personas responsables de coeducación de los centros sobre las bases de la coeducación a través del Berritzegune Nagusia.
 - Seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas.

Otras acciones relevantes que realiza el departamento para promover la igualdad son:

En cuanto a la mejora de la gobernanza, los objetivos prioritarios del Departamento de Educación son avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de trabajo del Departamento para el año 2026. Para ello, el presupuesto de la unidad de igualdad de los próximos años irá dirigido a sensibilizar al personal del departamento en materia de igualdad y género. Así, el programa “Estructura y Apoyo” destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad de **18.000€.**

Además, en cumplimiento del artículo 16.2 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Vida Libre de Violencias Machistas, el Departamento elaborará de cara al año 2026 su propio plan de Igualdad para la XIII Legislatura, dotado de recursos personales, económicos y materiales necesarios para garantizar su efectiva implantación. Asimismo, elaborará, impulsará, coordinará y evaluará la planificación para el año 2026.

Por otro lado, el Departamento continuará desarrollando actuaciones que respondan a los mandatos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vida Libre de Violencia Machista contra las Mujeres y la adopción de medidas para su mejora, como la integración del principio de igualdad en la normativa, la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, la inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones, ayudas, convenios y contratos, todo ello con el asesoramiento de la unidad de igualdad.

Además de los siguientes programas:

- **Programa Bidelaguna** de apoyo fuera del horario lectivo está dirigido al alumnado de 5º y 6º de educación primaria y 1º y 2º de educación secundaria obligatoria que presenta dificultades o retraso escolar relacionado con su situación de desventaja social. Este programa tiene como finalidad mejorar los índices de éxito escolar. Cuenta con un presupuesto de **1.012.779€** para 5 y 6 de primaria y de **888.335€** para 1 y 2 de E.S.O. para dotar de recursos humanos propios del ámbito no formal para el desarrollo del programa.
- Implementación de planes estratégicos en el ámbito de la **Escuela Inclusiva: 250.000€**
- **Programa "EUSLE"** es un programa de inmersión lingüística cuyo objetivo es facilitar el proceso de adquisición de la lengua vehicular de la escuela, el euskara, al alumnado recién llegado a nuestro sistema educativo en los niveles de 3, 4º, 5º y 6º de Educación Primaria y de Educación Secundaria Obligatoria. Cuenta con un presupuesto aproximado de **19.308.714,32€**

Por último, en 2026 y a modo de resumen, el Departamento trabajará especialmente en la implantación de la Estrategia de Convivencia y Coeducación para el sistema educativo vasco, en la implementación de los compromisos adquiridos en el Plan para reducir la brecha salarial, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional, en el impulso de medidas dirigidas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, se hará un esfuerzo especial para adecuar los procedimientos de trabajo a lo establecido en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y para vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Hay que señalar, además, que el Departamento está haciendo un esfuerzo especial en la Resolución 34/2024, de 22 de marzo, por la que se dispone la publicación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública en la Comunidad Autónoma de Euskadi y en sus contratos para la aplicación del acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género.

En cualquier caso, el Departamento sigue trabajando para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo y, sobre todo, para incluir dicha perspectiva en la gestión de procesos selectivos ordinarios y concursos de traslados para el ingreso en los cuerpos docentes (cuerpos de maestros y maestras, resto de cuerpos e inspectores e inspectoras), para hacer un uso no sexista del lenguaje, para incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones, convenios y becas que gestiona y para adecuar las estadísticas desde la perspectiva de género.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

El Consorcio Haurreskolak prevé establecer de cara al año 2026 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:

Igualdad

- Actualizar el diagnóstico de igualdad en las haurreskolak para conocer la realidad actual en el Consorcio Haurreskolak. Incluido en el presupuesto de formación. (220.000€)
- 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. (220.000€)
- 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. (22.000€)

Contratación

- Se seguirá incorporando cláusulas de igualdad en los contratos con empresas y otras entidades para garantizar la igualdad. 989.000€

Comunicación inclusiva y no sexista

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

Formación

- Fomentar la participación en jornadas y cursos que se organicen desde otras entidades y sobre todo desde Emakunde. Incluido en el presupuesto de formación. (220.000€)

Familias

- Campañas informativas dirigidas a las familias sobre el servicio que ofrece la haurreskola. Incluido en el presupuesto de publicidad (75.000€).
- Gratuidad de las haurreskolas. Incremento del 5,47% presupuesto para personal respecto a 2025 y del 24,67% con respecto a 2023.
- Velar por la conciliación corresponsable en la inscripción en las haurreskolak. Incluido en el presupuesto para personal.

Prevención del acoso sexual y la violencia:

Revisión y actualización del "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" de las haurreskolas, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Incluido en el presupuesto general del Consorcio Haurreskolak.

09. DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA

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

Tabla 19. Presupuesto analizado. Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA	
TOTAL ANALIZADO	337.065.421
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	60.148.876
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	3.740.928
4312. Vivienda	230.990.912
4313. Ordenación Territorial	42.184.705

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia al género alta.

Ilustración 18. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones que se prevén para 2026 se enmarcan en los mandatos articulados en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley y en la “Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE”.

Estas actuaciones parten de varios de los objetivos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en los que el Departamento, por sus competencias, tiene responsabilidad. A continuación, se detalla, en primer lugar, el alineamiento con el Eje, Línea de actuación y objetivo de la citada Estrategia y se indica la actuación concreta del Departamento con su presupuesto correspondiente. Se indica, asimismo, si el presupuesto asignado pertenece a una actuación exclusiva de igualdad o si hace referencia a la integración de la perspectiva de género en proyectos generales. Las actuaciones previstas para 2026 en materia de igualdad de mujeres y hombres son las siguientes:

EJE1. BUEN GOBIERNO. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Puesta en marcha del Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana y del Plan Anual de igualdad 2026.

EJE I. BUEN GOBIERNO. GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Unidad de Igualdad en el Departamento de Vivienda y Agenda Urbana. Presupuesto estimado 2025:72.347€
- Mantener el presupuesto para actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad:15.000 €.
- Elaborar y difundir información como herramienta para conocer la Unidad de Igualdad y las políticas de igualdad

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.

En el marco del Programa de Ordenación Territorial:

- Maquetación y publicación del Trabajo de investigación sobre la formulación de una Guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una regeneración inclusiva. **30.000€**
- 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. Presupuesto general de la actuación:**75.000€**
- 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. Presupuesto general de la actuación:**75.625€**
- Realización del Plan Territorial Sectorial de Recursos Turísticos. Presupuesto general de la actuación: **83.490€**
- Agenda Urbana de Euskadi, Bultzatu 2050: En el informe de implementación con el cuadro de mando y en la configuración de los grupos de contraste y evaluación de la implementación. Presupuesto General de la actuación **20.000€**
- Regeneración Urbana de Barrios Vulnerables. En la apertura de nuevas oficinas de proximidad en los barrios vulnerables de Euskadi, vía orden, se integrará la perspectiva de género. Presupuesto general del proyecto que está en proceso es de **600.000€**.
- Regeneración Urbana de Barrios Vulnerables. En la elaboración de los proyectos y actuaciones para la mejora de la accesibilidad de los edificios y del espacio público de los barrios vulnerables objeto de regeneración urbana, se integrará la perspectiva de género. Presupuesto general del proyecto que está en proceso es de **1.000.000€**
- Incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento municipal. **100.000€**

En el marco del Programa de Vivienda:

- Impulsar el acceso a vivienda con perspectiva de género: mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismo.
- Integrar la perspectiva de género en los informes y estudios. Hace referencia sobre todo al Observatorio Vasco de Vivienda, pero también a otras necesidades e incluye datos de operaciones estadísticas. El presupuesto general de los proyectos diseñados con perspectiva de género es de **314.844€** y el de proyectos que están en proceso es de **614.844€**
- 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 2026 la siguiente actuación: Integración de la perspectiva de género en las licitaciones previstas para 2026 de redacción de Proyecto Básico, Proyecto de ejecución y Dirección Facultativa de obras. El presupuesto general previsto es de **3.000.000€**

EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

- 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.

Por tanto, la Viceconsejería de Vivienda, en este ámbito, seguirá llevando a cabo durante 2026 las siguientes actuaciones:

- 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.

La previsión de gasto para desarrollar estas medidas es de **48.480€**

Además de las actuaciones mencionadas, el Departamento tiene otros tres objetivos que inciden en el EJE IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES.

- 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.

Por último, y además de las actuaciones mencionadas, es necesario enumerar una serie de actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que, aunque no tienen una partida presupuestaria específica, son actuaciones que, tanto por lo estipulado en la Ley de igualdad como en la Estrategia 2030 anteriormente citadas, serán actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se desarrollarán en el Departamento durante 2026. Nos referimos al objetivo de Buen Gobierno de integrar la igualdad en la actividad administrativa (BG2) en la Línea 5. Procedimientos Administrativos, y sobre todo a:

- Actuaciones para integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.
- Aumento de contenidos en comunicación que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a las mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Incluir medidas en la evaluación normativa dirigidas a reducir o eliminar desigualdades y de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género en contrataciones y subvenciones.
- Integrar la perspectiva de género en planes estratégicos y sectoriales en todas las fases de planificación: diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

10. DEPARTAMENTO DE SALUD

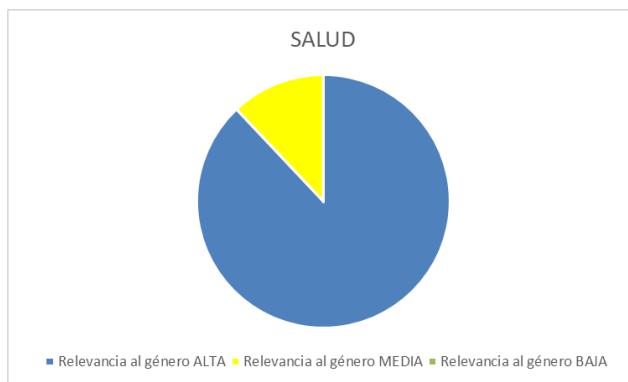
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.

DEPARTAMENTO DE SALUD	
TOTAL ANALIZADO	5.261.776.603
4111. Estructura y Apoyo de Salud	15.154.723
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	356.260.307
4113. Salud Pública	63.353.075
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	12.922.656
4115. Farmacia	621.991.695
4116. Adicciones	4.737.909
5414. Fondo de Innovación	5.802.500
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	4.181.553.738

Todo el presupuesto es pertinente al género, y de relevancia alta, salvo el programa de Farmacia que se considera de relevancia al género media.

Ilustración 19. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

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.

Según las Directrices para la elaboración de los presupuestos 2026, 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 Eje IV de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE “Vidas libres de violencia machista contra las mujeres”. La Dirección de Salud Pública y Adicciones trabaja conjuntamente con Osakidetza para reducir la lacra de la violencia machista. Osakidetza informa sobre el presupuesto de estas acciones.

Cuando se elaboraron entre Lehendakaritza y Emakunde la “Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi” y el “Plan Operativo de acción 2022 - 2025”, 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. El Departamento de Salud no participó como tal en dicha Estrategia, sino a través de Osakidetza. Se ha iniciado la elaboración del Plan Operativo de acción 2026 – 2030, en el que el Departamento de Salud sí participará.

A continuación, 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.

En el año 2026, el Departamento de Salud pretende tomar diferentes medidas, unas dirigidas a la población en general y otras al personal del Departamento de Salud y al ámbito sanitario.

Con respecto a las medidas dirigidas a la población en general, se llevarán a cabo evaluaciones y estudios con datos desagregados por sexo (calidad en la contratación, evaluación intermedia del Plan de prevención del suicidio, cuadro de mando del Plan de Salud 2030, exposición a factores de riesgo, mortalidad e incidencia de enfermedad, cuantificación de las desigualdades en salud, desigualdades en la participación de los programas de cribado de cáncer poblacionales, informe de la Encuesta sobre adicciones, etc.) para desplegar posteriormente acciones de mejora según las diferencias encontradas.

Se harán registros anuales como el de uso/cumplimiento del Registro de Voluntades anticipadas y el de IVEs.

Se vacunará a la totalidad de la población de 12 años contra el virus del papiloma humano.

Habrá acciones dirigidas únicamente a las mujeres como el Banco de leche materna, edición de materiales de apoyo a la mujer para embarazo, parto y puerperio, elaboración de fichas de información sobre medicamentos relativos a temas de salud femenina, acogida de mujeres en albergues nocturnos con preferencia respecto a los hombres, independientemente del orden de llegada.

Merece la pena destacar las acciones sobre investigación sanitaria. Se contabilizará el número de investigadoras principales (IP), en las ayudas sobre investigación de 2026 se incluirá la línea en torno a salud y género y se darán puntos a los proyectos con perspectiva de género. Se recomendará a las mujeres investigadoras que escriban su nombre completo y no sólo su inicial, para poder incorporar la variable sexo en las estadísticas referentes a la población científica de Euskadi. Las mujeres participarán como sujetos de investigación en investigaciones sobre medicamentos, incluso estando embarazadas o en período de lactancia.

Con respecto a la erradicación de la violencia machista, los indicadores de violencia de género se tendrán en cuenta como criterio de calidad en el marco del Contrato – Programa y el Departamento trabajará conjuntamente con Osakidetza para tratar de minimizar esta lacra.

Con respecto a las medidas dirigidas al personal del Departamento de Salud y del ámbito sanitario, se impulsará la igualdad desde dentro, se concederá permiso al personal para asistir a cursos de igualdad, se subvencionarán actividades formativas de formación continuada, para lo que habrá subvenciones y becas. También habrá ayudas para entidades del ámbito sanitario con objeto de que organicen actividades formativas sobre igualdad y ayudas

para el colectivo de las y los profesionales en período de residencia. Se ofrecerán intervenciones públicas de formación dirigidas a profesionales de la salud sobre género y adicciones.

El Departamento de Salud trabajará junto con otros departamentos en planes y programas como inmigración y pueblo gitano. Asimismo, colaborará con el ámbito educativo en diferentes programas como Euskadi libre de humo de tabaco y Prevención de consumo de alcohol y cannabis.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

EL PROGRAMA OPERATIVO 2026 incluye una serie de acciones a realizar en sus cuatro dimensiones:

Dimensión 1: ESTRATEGIA

- Para garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres se llevarán a cabo acciones que reforzarán el modelo de gestión implantado, capacitando a miembros de los órganos de gobernanza y visibilizando y reforzando también papel de Referentes de Igualdad.
- Así mismo, se abordará la mejora del seguimiento y evaluación del plan, la oferta formativa en igualdad, midiendo su impacto, y se identificará y cuantificará el presupuesto dedicado a igualdad.
- Para integrar la igualdad en la actividad administrativa las acciones se dirigen a las áreas de estadística y estudios, con la inclusión de la perspectiva de género interseccional, el seguimiento de las medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en los procesos selectivos, la contratación y su cumplimiento normativo, y la negociación colectiva,
- En el ámbito de la comunicación las acciones planificadas están dirigidas a fomentar un uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos.

Dimensión 2: EMPRESA

- Se trabajará fomentando el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista para alcanzar una mayor representación del número de mujeres en estos puestos.
- En relación a la Conciliación se analizará y mejorará el registro de las medidas en el sistema de información para un estudio más profundo de las mismas. Así mismo, se analizará el posible impacto del tipo, gestión y duración de los contratos en la conciliación, se analizará la percepción en la plantilla del uso de medidas de conciliación y los hábitos corresponsabilidad a través de una encuesta, y se promoverán acciones como la formación para una mayor implicación en la corresponsabilidad de los hombres.
- Además de seguir con la divulgación del nuevo protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, se hará un seguimiento, evaluación y análisis de su aplicación, mejorando el registro y medidas, además de incluir la asistencia psicológica en caso de agresión.
- Se continuará con la sensibilización y capacitación del protocolo y se mejorará el trabajo de las Asesorías Confidenciales con acciones como la elaboración de un reglamento sobre su funcionamiento. Con la colaboración de la Asesoría Expertas y de la práctica en la aplicación del protocolo está prevista la creación de una base de datos de conocimiento.
- En el ámbito de la salud laboral se mejorará la integración de la perspectiva de género interseccional en la gestión preventiva. Para una mayor identificación de agresiones de violencia machista contra las mujeres, se

adecuará o identificará en el protocolo de agresiones los casos de violencia machista contra las mujeres para adoptar medidas preventivas.

Dimensión 3: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

- Cabe destacar el establecimiento de un canal de interlocución y colaboración con la Dirección de Innovación e Investigación sanitaria para alineación con los Planes de Igualdad de los institutos BIOS y BIOEF.
- A través de esta interlocución se hará el seguimiento de las acciones planificadas, como son las referentes a facilitar el acceso de las mujeres a la investigación aplicando medidas de flexibilidad/conciliación e incentivar su participación activa, la elaboración de un plan de acción y una metodología para incorporar la perspectiva de género en la investigación e innovación en salud, así como el aumentar el número de proyectos de Investigación e Innovación con perspectiva de género.
- De igual forma, se seguirán llevando a cabo acciones como visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación e innovación y proyectos en género y salud (portal conocimiento, jornadas, premios...) o la realización de acción para el 11 febrero, Día de la Niña y Mujer en la Ciencia.

Dimensión 4: SOCIEDAD VASCA. PACIENTES, PERSONAS USUARIAS Y ATENCIÓN SANITARIA

Las acciones están dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria.

- Establecimiento de propuestas metodológicas para integrar la perspectiva de género, la mejora del lenguaje en documentación, la formación en Género y Salud a la plantilla y se trabajará también en la detección de posibles sesgos de género en el acceso y derivación a consultas de los diferentes ámbitos sanitarios.
- Así mismo, se introducirá en las encuestas de satisfacción variables de carácter socio-demográfico y se recogerán en las quejas y reclamaciones recibidas sexo y edad y otras variables para analizar posibles sesgos de género.
- De cara a sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género interseccional en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos, se colaborará en la identificación de necesidades específicas de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad y se establecerán colaboraciones con colectivos sociales, centros...del área de influencia por cada organización de servicios.
- Uno de los objetivos estratégicos de esta dimensión es también el de facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos los ciclos vitales. Para ello, están planificadas una serie de acciones como facilitar información y formación con perspectiva de género interseccional sobre todo tipo de relaciones afectivo-sexuales, impulsar intervenciones sobre salud sexual y reproductiva con enfoque de género interseccional (menstruación, anticoncepción, planificación sexual, Enfermedades de Transmisión Sexual ETS, menopausia...).
- Impulsar intervenciones para la prevención y detección precoz del estrés, la ansiedad y depresión con enfoque de género interseccional en salud mental, o, referente al diagnóstico y tratamiento, la adecuación de diagnóstico y tratamiento con una perspectiva amplia (sobrediagnóstico y sobretratamiento).
- Otras acciones dentro de este objetivo son: promover hábitos saludables- Osasun Eskola, participando en los programas que desarrolle el Departamento de Salud, contando con personal especializado, incorporar la perspectiva de género interseccional en las intervenciones dirigidas a personas cuidadoras-Paciente Bizia, impulsar intervenciones para la deshabituación tabáquica, alcohol, sustancias con enfoque de género interseccional en el ámbito de las adicciones o mejorar la participación de las mujeres de colectivos más vulnerables en los programas de prevención, promoción y gestión de la salud con la colaboración de agentes sociales.
- Con relación a los programas de prevención y promoción de la salud específicos para mujeres se hayan acciones como la identificación y mejora de la participación con antecedentes de alto riesgo en cribado de cáncer de mama y cáncer de cérvix, la mejora en la atención de interrupción voluntaria del embarazo

siguiendo las directrices del Departamento de Salud o la mejora en la atención al embarazo y parto, la lactancia materna, la Reproducción Humana Asistida.

Brecha salarial

La Unidad de Igualdad Corporativa inició el análisis de la Brecha Salarial de Osakidetza en 2018, en constante evolución desde entonces, ha ido incorporando diferentes perfiles funcionales. Actualmente existe un grupo de trabajo de Brecha Retributiva, creado en 2023, que está conformado por las Subdirecciones de Planificación y Gestión de Recursos Humanos, Informática y Sistemas de Información, Financiera Presupuestaria y de Compras y la Subdirección de Desarrollo y Formación donde se ubica el Servicio de Igualdad y Participación, con la Unidad de Igualdad Corporativa como elemento tractor y coordinador del mismo.

Se ha iniciado el proceso de análisis retributivo, identificando las cuestiones clave que Osakidetza acuerda tener en cuenta en el cálculo de la brecha retributiva tanto para la administración de los datos correspondientes a la gestión, administración y cálculo de nómina del personal, como para la explotación de dichos datos; así como ir adaptando gradualmente las soluciones tecnológicas que lo posibilitan. Se diseñan además una serie de informes, con unos criterios establecidos y se elaboran manuales de uso de los mismos, con el objetivo futuro de poder avanzar en el análisis retributivo de una forma sistemática y documentada que permita la actualización de los nuevos requerimientos legales que vayan surgiendo.

Entre las actuales acciones planificadas en relación a la Brecha Retributiva: Alinear con el objetivo marco 2030 Brecha retributiva entre mujeres y hombres figuran:

- Análisis de la evolución: Análisis de la evolución de la brecha general y por categorías desagregado por sexo, identificando factores directos e indirectos con propuesta de medidas.
- Registro retributivo: Avanzar en el Registro Retributivo según el RD 902/2020 de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, atendiendo a las características de Osakidetza. Establecer meta 2028.
- Mejora del sistema informático: Modificar los informes adecuados a la normativa y a las necesidades de Igualdad para un análisis más profundo de los datos
- Simplificar y homogeneizar criterios teniendo en cuenta la normativa y atendiendo a las características de Osakidetza.
- Capacitación en Brecha retributiva al grupo de trabajo de brecha retributiva.
- Realizar un manual de uso de los informes.
- Contribuir con el Plan Operativo de Acción, Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi
- Seguir e implementar el Plan Operativo de Acción para la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi.

Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

El eje 20 del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza es el de Vidas libres de violencia machista contra las mujeres, dentro de otro de los objetivos estratégicos de la dimensión SOCIEDAD VASCA. PACIENTES, PERSONAS USUARIAS Y ATENCIÓN SANITARIA que es Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial. Entre las acciones planificadas están:

- la Investigación especializada, promoviendo la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres,
- La sensibilización sobre violencia machista contra las mujeres y/o sus hijas e hijos y sus manifestaciones, dirigidas a toda la plantilla para aumentar la detección de todos los tipos de violencia machista contra las mujeres (sexual, vicaria, económica, digital, en redes, acoso...).
- La capacitación, que pretende formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista contra las mujeres al personal sanitario, para capacitar en la detección, atención y protección a las víctimas y a sus hijas

e hijos reforzando la importancia del registro en historias clínicas y la importancia de valorar el impacto de este tipo de violencia en la salud biopsicosocial de la persona.

- Osakidetza continuará contribuyendo mediante el GSI: Grupo Sistemas Información a los informes anuales del III Acuerdo interinstitucional y seguirá participando en grupos interinstitucionales y estableciendo nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres.
- La mejora de las herramientas de historia clínica para facilitar el registro de la detección y proceso de atención a la violencia machista contra las mujeres, facilitar estrategias de implantación para aumentar el uso de las 3 guías de actuación para profesionales de la salud ante la violencia machista contra las mujeres y las agresiones sexuales, y la organización de encuentros y foros presenciales para compartir conocimiento y divulgación de recursos incluyendo a los movimientos sociales.
- En lo que se refiere a la coordinación se establece la mejora de la coordinación interna entre servicios, así como colaborar en la mejora de la coordinación socio-sanitaria.

Avances realizados

El I Plan de Igualdad de Osakidetza 2021-2024 ha resultado una herramienta fundamental para el avance en materia de Igualdad, cumplimiento legal y alineación estratégica. Importante avance general, especialmente en el ámbito interno. Como avances del 2025 cabe destacar:

- Evaluación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza.
- El Diagnóstico realizado dentro la elaboración del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza.
- La aprobación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza.
- Actualización y formación de la normativa
- Establecimiento de los canales con la Dirección de Investigación e Innovación.
- La oferta de las plazas cubiertas por el personal técnico de la unidad de igualdad como plazas con funciones específicas de igualdad en la última OPE.
- Continuar con la difusión y puesta en marcha de “Guía de actuación para profesionales de la salud ante hijas e hijos víctimas de la violencia de género” y “Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia sexual en mujeres mayores de 14 años”
- Otras actuaciones recogidas en el ámbito externo, destacar las iniciativas de Osasun Eskola que incluyen perspectiva de género, como la publicación de algunos contenidos informativos en la web este año 2025. Dichos contenidos son los siguientes:
 - Climaterio y menopausia: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/climaterio-y-menopausia>
 - Vulvovaginitis candidásica: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/vulvovaginitis-candidiasica>
 - Vaginosis bacteriana: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/vaginosis-bacteriana>
 - Salud vulvovaginal: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/medialib/html/salud-vulvovaginal>
- También se han publicado
 - climaterio y la menopausia: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/article/osakidetza-ofrece-a-mujeres-informacion-actualizada-para-cuidar-de-su-salud-durante-el-climaterio-y-la-menopausia>
 - salud íntima: <https://osasuneskola.osakidetza.eus/es/article/recomendaciones-para-cuidar-tu-salud-mas-intima>

11. DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

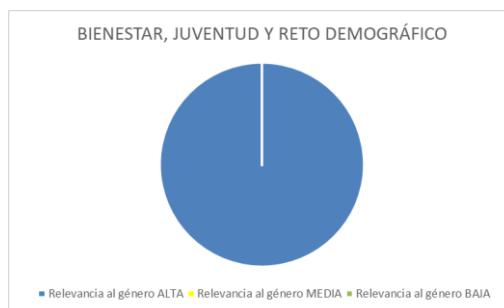
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO		
	TOTAL ANALIZADO	339.796.054
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	2.398.579	
3111 Estructura y Apoyo Bienes., Juv. y RD	6.150.272	
3122. Inmigración	17.954.148	
3123. Servicios Sociales	99.498.747	
3124. Política Familiar y Comunitaria	169.108.754	
3222. Juventud	44.685.554	

Todo el presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta. 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.

Ilustración 20. Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

En consonancia con la estrategia general en materia de igualdad del Departamento, los distintos ámbitos que lo componen continuarán desarrollando actuaciones concretas que promuevan de forma directa o indirecta la reducción de las desigualdades de género y la igualdad entre mujeres y hombres:

En el área de bienestar, se continuará impulsando la implementación del II Plan Estratégico de Servicios Sociales, reforzando 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. Asimismo, se impulsará un Pacto Vasco por los cuidados, con el fin de avanzar hacia un modelo de organización social de los cuidados de responsabilidad pública, comunitario, fundamentado en el enfoque de género e interseccional y cada vez más corresponsable. En este marco, el Plan de Gobierno de la XIII Legislatura establece entre sus objetivos “prestar una atención específica a las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo de cuidados remunerado-profesionalizado, estableciendo el objetivo de generación de empleo de calidad en este sector feminizado, como

nicho potencial de empleo, crecimiento y desarrollo económico. Abordar situaciones inadecuadas en el sector de los cuidados, como las condiciones de las mujeres inmigrantes internas”, orientando sus actuaciones a la especial atención a este ámbito de trabajo, a menudo invisibilizado.

En materia de juventud y reto demográfico, se dará prioridad a la apuesta por alcanzar los objetivos señalados dentro del V Plan Joven y por el desarrollo de la Estrategia Vasca de Juventud 2030 en coordinación con el resto de las administraciones públicas vascas para favorecer la emancipación juvenil, llevando a cabo distintas acciones en los ámbitos de empleo, vivienda, renta, cohesión y resiliencia.

Desde el ámbito de familia e infancia se mantendrán las ayudas tanto para apoyar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, como para apoyar a las familias en la crianza corresponsable. Del mismo modo, se dará continuidad al proceso de implementación 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 Araba (Modelo Barnahus), así como con el desarrollo de la Estrategia contra la violencia hacia la infancia y la adolescencia.

Finalmente, desde el ámbito 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 e información, tanto para las personas inmigrantes como para la ciudadanía en general. Para ello se continuará con el desarrollo de las actuaciones correspondientes al traslado de competencias a Gobierno Vasco de la fase de autonomía de las personas que han accedido a la condición de protección internacional y, además, se continuara con el Servicio Harreragune. De acuerdo con el Plan de Gobierno 2024-2028, uno de los objetivos de la XIII legislatura en esta materia será “incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas dirigidas a las personas migrantes, considerando las situaciones específicas de las mujeres y su realidad

En el área de trabajo sobre diversidad y convivencia se reforzará el servicio ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación, para dar respuesta a las múltiples discriminaciones que sufren algunos colectivos por razón de origen racial, étnico o nacional y por orientación e identidad sexual e identidad de género. Por otro lado, se continuará impulsando BERDINDU, el servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género a través de estrategias múltiples que contemplan, entre otros: formación y sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual a profesorado y alumnado de educación primaria y secundaria; y, acciones de visibilización y sensibilización de la diversidad y lucha contra LGTBfobia, que es el rechazo, la aversión, la desconfianza, el odio y la discriminación hacia las personas del colectivo LGTBQI+

En síntesis:

A) Actuaciones y servicios específicos dirigidos a conseguir “**Vidas libres de violencia contra las mujeres**” que el Departamento desarrollará durante el 2026:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI): **660.258 €**
- Prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género: **1.600.000 €**.
- Ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres: **123.040 €**
- Ayuda a víctimas de violencias sexuales **1.600.000 €**
- 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: **249.470 €**
- Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia: **30.000 €**
- Servicio de Atención telefónica a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk Esan): **362.124€**

B) En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir reducir la **brecha salarial**, el Departamento participará durante el 2026 en el desarrollo del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi e impulsará medidas específicas, tales como:

- programa de ayuda a entidades para la elaboración del diagnóstico y plan de conciliación: **420.000** (2026-2027)
- creación de un sistema de reconocimiento (certificación) para poner en valor el compromiso de las entidades con la conciliación (**60.000**)
- 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. Estos objetivos pretenden ser alcanzados mediante herramientas, servicios y actuaciones diversas, tales como 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: **125.000 €** (Programa de Conciliación Corresponsable) y **90.000 €** (Servicio Kontzilia).
- Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar: durante 2026 se mantendrán las acciones puestas en marcha hasta ahora. Entre otras, ZAINTEL (**45.000**), ASCUDEAN (**80.000**), programa de apoyo a familias cuidadoras de betiON y app de apoyo a familias cuidadoras (ZAINDOO: **1.143.450**). 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; 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.
- 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

C) En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 2026 desarrollará:

- Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación: durante el 2026, 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: **549.333€**
- 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.): **503.214€**
- Puesta en marcha del Servicio de Igualdad de Trato y No discriminación, que ofrecerá orientación y acompañamiento en materia ITND, así como formación en todos los ámbitos afectados, incluida la diversidad sexual y de género **549.333€**
- 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: **262.0436€** (2026-2027).
- Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: **419.300 €** (2026-2027).
- Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: **315.000 €** (2026-2027).

Mediante estas líneas de subvenciones se han financiado en años anteriores 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: **3.979.358€**
- Servicio de Teleasistencia, que cuenta con un importe para 2026 de **16.100.000€**
- 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: **27.683.611 €** para ayudas a la conciliación, **128.169.926 €** para ayudas a las crianza).
- II Plan Estratégico de Servicios Sociales **200.000 €**
- II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial grave **250.000 €**
- Elaboración del Plan Transversal de Cuidados **50.000 €**
- Servicio de asistencia jurídica, integración y convivencia intercultural: **1.100.100 €**
- Apoyar la labor de IKUSPEGI, Observatorio Vasco de la Inmigración que en el marco de su labor realiza estudios e investigaciones que aportan datos sobre la situación de las mujeres: 400.000 €.
- Servicio de mediación familiar: **840.000 €**
- Servicio HARRERAGUNE **800.000 €**
- Altxor 7.0. Servicio piloto de apoyo a los proyectos vitales personas mayores **500.896 euros**
- Actuaciones derivadas de la fase autonomía de Asilo (promoción de la autonomía de las personas refugiadas): **1.603.900€**

12. DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

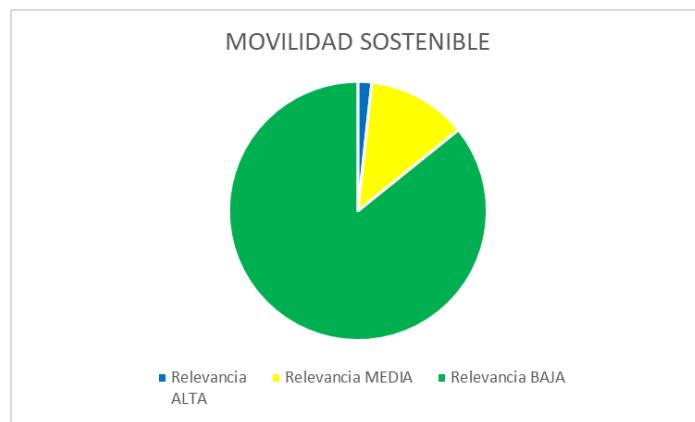
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 22. Presupuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible.

DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	
TOTAL ANALIZADO	162.874.777
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	1.000.000
5111. Estructura y Apoyo Mov. Sost.	2.672.837
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	132.238.384
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	7.555.000
5141 - Planificación del Transporte	19.408.556

Salvo el presupuesto del programa 5135-Nueva Red Ferroviaria en la CAE, el resto se ha considerado pertinente al género, y de relevancia media baja, salvo el de Estructura y Apoyo que mantiene la relevancia al género alta.

Ilustración 21. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones que se prevén para 2026 se enmarcan en los mandatos articulados en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley y en la “Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE”. En todo caso, ya se han perfilado, de cara a la elaboración del presupuesto 2026 las actuaciones más significativas.

Estas actuaciones parten de varios de los objetivos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en los que el Departamento, por sus competencias, tiene responsabilidad. A continuación, se detalla, en primer lugar, el alineamiento con el Eje, Línea de actuación y objetivo de la citada Estrategia (se enuncian en cursiva) y se indica la actuación concreta del Departamento con su presupuesto correspondiente (en negrita). Se indica, asimismo, si el presupuesto asignado pertenece a una actuación exclusiva de igualdad o si hace referencia a la

integración de la perspectiva de género en proyectos generales. Las actuaciones previstas para 2026 en materia de igualdad de mujeres y hombres son las siguientes:

***EJE1. BUEN GOBIERNO.GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

- Creación de Unidad de Igualdad en el Departamento de Movilidad Sostenible. Presupuesto estimado 2026
- Actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad: **15.000€**

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.

LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL. OS9.13. MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA. Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.

- Estudio: La movilidad sostenible desde una perspectiva de género. El presupuesto previsto para esta actuación es de **121.000€**
- Integración de la perspectiva de género en proyectos del Departamento:
 - OTEUS: Actualización de la información básica en Euskadi. **65000€**
 - Encargo a EJIE. Sistema MAAS Euskadi **50.000€**
 - Plan de Movilidad Sostenible de Euskadi. **250.000€**

Además de las actuaciones mencionadas, es necesario enumerar una serie de actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que, aunque no tienen una partida presupuestaria específica, son actuaciones que, tanto por lo estipulado en la Ley de igualdad como en la Estrategia 2030 anteriormente citadas, serán actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se desarrollarán en el Departamento durante 2026. Nos referimos al objetivo de Buen Gobierno de integrar la igualdad en la actividad administrativa (BG2) en la Línea 5. Procedimientos Administrativos, y sobre todo a:

- Actuaciones para integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.
- Aumento de contenidos en comunicación que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a las mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Incluir medidas en la evaluación normativa dirigidas a reducir o eliminar desigualdades y de género y promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género en contrataciones y subvenciones.
- Integrar la perspectiva de género en planes estratégicos y sectoriales en todas las fases de planificación: diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

13. DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN

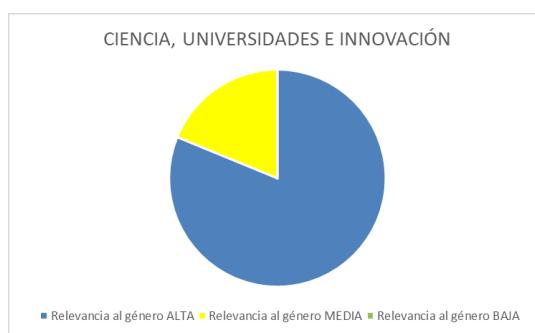
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 23. Presupuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación.

DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	
	TOTAL ANALIZADO
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	1.350.683
4223 - Enseñanza Universitaria	467.914.823
5410. Estructura y Apoyo de Ciencia, Universid. e Innov.	5.246.052
5412. Investigación	119.606.387
5414. Fondo de Innovación	45.758.940

El presupuesto total es pertinente al género, y de relevancia alta, salvo Investigación que tiene relevancia al género media. Es decir, todos ellos 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.

Ilustración 22 Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

La Estrategia 2030 de Igualdad de Género se basa en 4 ejes de actuación, cada uno de ellos con unos objetivos y líneas de actuación.

En base a esto, el Departamento está desarrollando medidas internas, alineadas con la estrategia mencionada:

En relación con el objetivo **"Vidas libres de violencias machistas contra las mujeres"**, están previstas las siguientes actuaciones para 2025:

OBJETIVO ESTRATÉGICO: consolidar a las universidades como referentes en igualdad de género, desde los ámbitos de formación e investigación hasta el desarrollo profesional

LÍNEA 5. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

I-2.1: Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable

sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).

ACTUACIÓN DESARROLLADA:

- Estudio sectorial en materia de igualdad en cuanto a la carrera del personal investigador.

I-2.6: Aumentar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad con impacto positivo, consideran la situación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones y establecen mecanismos para la verificación de su cumplimiento.

ACTUACIÓN DESARROLLADA:

- En la valoración de la solicitud de la ayuda, se valora el plan de igualdad de la entidad, así como las actividades de difusión que realicen destinadas a impactar en la igualdad.
- En las declaraciones responsables que acompañan a las solicitudes de ayudas se han incluido cláusulas sobre la normativa vigente en materia de Planes de Igualdad en las entidades.

- Acción 1.- Programa de promoción de la movilidad del profesorado y personal investigador del Sistema Universitario

Artículo 11.2 B). De cara a la valoración, se incluyen modificaciones en el punto 6 apartado B) que se refiere a los méritos del candidato o candidata, se tiene en cuenta si en alguna de las candidaturas se hubiera producido alguna interrupción en la labor investigadora motivada por alguna de estas situaciones como pudieran ser incapacidad laboral temporal de larga duración, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, o liberación por cargos de gestión unipersonales de la Universidad, cargos directivos en agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación o cargos en Administraciones Públicas; por ello, se estima la conveniencia de especificar el cálculo del período de interrupción y se modifica el texto quedando redactado de la siguiente manera:

“b) Méritos científicos, académicos y de gestión del candidato o candidata en los últimos 6 años de actividad investigadora. 20 puntos.

Para ello, se incrementará el período de actividad investigadora a evaluar de manera proporcional al período de interrupción acreditado, salvo en los casos de interrupción por maternidad o paternidad superiores a 10 semanas en los que se incrementará el período a evaluar en un año por cada hijo o hija; con un máximo en todos los supuestos de 6 años de actividad investigadora adicionales.

RESULTADO ESPERADO como consecuencia de aplicar la acción 1: posibilitar la movilidad a más mujeres investigadoras

- Acción 2.- Convocatoria de ayudas para la organización de Congresos y Reuniones Científicas

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 33.4 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, se incluye en la valoración el equilibrio de género, y se modifica la redacción del apartado c.2) del artículo 8.2 quedando redactado de la siguiente manera:

“c.2.-Se valorará con 2 puntos adicionales el equilibrio de género en las ponencias, haciendo referencia a las propias personas. Para ello, se otorgarán dos puntos en caso de que se acredite un porcentaje de ponentes de ambos性s igual o superior al 40%, un punto cuando uno de los性s alcance un porcentaje igual o superior a 30% e inferior a 40% y no se obtendrá puntuación en este apartado cuando uno de los性s represente un porcentaje inferior al 30%”.

- Acción 3.- Convocatoria de ayudas para potenciar las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco (propuesta de borrador de la nueva convocatoria 2026-2029)

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.10 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 incluye en la valoración el equilibrio de género que dice así:

“Se valorará:

La composición, liderazgo del o de la IP, y, en su caso, del o de la co-IP, estructura, multidisciplinariedad y coherencia de la composición del grupo en relación con los objetivos propuestos, la atención al liderazgo de mujeres y la igualdad de género en el seno del grupo de investigación.

Para la valoración del equilibrio de género en cada grupo se atenderá a la siguiente regla: se otorgarán dos puntos a aquellos grupos que acrediten un porcentaje de miembros de ambos sexos igual o superior al 40%, un punto cuando uno de los sexos alcance un porcentaje igual o superior a 30% e inferior a 40% y no se obtendrá puntuación en este apartado cuando uno de los sexos represente un porcentaje inferior al 30%. Asimismo, se otorgarán dos puntos en el caso de que el IP sea una mujer, y en otro caso, se otorgará un punto si el o la coIP es mujer.”

- Acción 4.- Convocatoria de ayudas para la movilidad del personal investigador doctora o doctor. Artículo 12. En el Procedimiento de adjudicación de las ayudas, se incluye el siguiente párrafo:
“Con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres, cuando en igualdad de capacitación se produjera empate en la puntuación obtenida entre personas investigadoras de diferente sexo, se resolverá a favor de la investigadora mujer.”

LÍNEA 6. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

I-3.2. Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).

ACTUACIÓN DESARROLLADA:

- Actuación 4. 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.
- Actuación 6. 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.
- Actuación 9. Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, pondrá en marcha actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito de la formación, con principal foco en el alumnado y en el ámbito de la investigación, en coherencia con los planes de igualdad de cada facultad.

LÍNEA 14. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

II-6.7: Construir espacios y mecanismos desde donde la voz de las víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea tenida en cuenta e impacte en las políticas públicas.

ACTUACIÓN DESARROLLADA:

- Convenios con las universidades que conforman el Sistema Universitario (UPV/EHU, U. Deusto y Mondragon Unibertsitatea), para contribuir a la financiación de las deducciones y reducciones de precios públicos a pagar por el alumnado. Entre ellas está la reducción por ser víctima de violencia de género, para la víctima y para sus hijos e hijas menores de 25 años. Esta actuación está en vigor hace muchos años.

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

LÍNEA 20. CIENCIA Y TECNOLOGÍA

III-9.5: Promover un cambio de paradigma en el ámbito de la ciencia y la tecnología basada en un modelo masculinizado y competitivo, para avanzar hacia un modelo más igualitario, seguro, inclusivo, accesible y sensible a las distintas necesidades de mujeres y hombres.

III-9.6: Fomentar la motivación e interés de niñas, adolescentes y mujeres por las áreas STEAM “Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas”, desmontando los estereotipos de género que existen con relación a estos estudios y profesiones.

III-9.7. Aumentar la presencia y el protagonismo de las mujeres en la investigación, como investigadoras principales y directoras de grupos de investigación en los ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros.

ACTUACIÓN DESARROLLADA:

- Incremento de la participación de mujeres en ciertos ámbitos: grados STEM, grupos de investigación, etc.
- Promover la igualdad de mujeres y hombres: 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 y coordinación de grupos que trabajen en el ámbito de igualdad de género y diversidad sexual.
- 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

ACTUACIONES EN PROCESO DE DESARROLLO:

- Impacto de las ayudas de la propia dirección
- Identificar las actuaciones tanto públicas como privadas que se están llevando a cabo para motivar la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo STEAM.
- Vigilancia de las ayudas para analizar si los objetivos marcados en materia de igualdad se están cumpliendo.
- Se revisarán los distintos documentos y soportes producidos con el objetivo de garantizar un uso no sexista del lenguaje. En concreto en el diseño de todas las acciones de comunicación sobre el PCTI 2030 que se lancen en 2026 se tendrá en cuenta la incorporación de esta perspectiva, como se ha venido haciendo en años anteriores
- Se está desarrollando un Plan Departamental propio que ayude a conducir la estrategia propia del Departamento. En todo caso está prevista la realización de acciones de capacitación a la plantilla al considerar que es un paso previo necesario para incorporar de una forma exitosa la igualdad. El objetivo es dotar a todas y todos los profesionales de las competencias necesarias para desarrollar la igualdad en su día a día, no solo desagregando datos según sexo y otras intersecciones, o una comunicación inclusiva, sino asegurando el mainstreaming de género en todo el departamento.
- Si. Se revisarán los distintos documentos y soportes producidos con el objetivo de garantizar un uso no sexista del lenguaje. En concreto en el diseño de todas las acciones de comunicación sobre el PCTI 2030 que se lancen en 2026 se tendrá en cuenta la incorporación de esta perspectiva, como se ha venido haciendo en años anteriores
- Si bien el programa memoria analizado, no tiene actuaciones concretas en materia de igualdad, se mantendrá el compromiso de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones planteadas.

14. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

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

Tabla 24. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
TOTAL ANALIZADO	46.279.839
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	400.000
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.812.637
7511. Turismo y Hostelería	12.902.256
7612. Comercio Interior	22.072.776
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	8.092.170

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.

Ilustración 23. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2026 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.

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 iniciará un proceso para desarrollar un “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.

- 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.
- Programa EMET en el que se valora, entre otros criterios de prioridad de los proyectos para determinar la prelación de ayudas:
 - 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 el Decreto 138/2025, de 1 de julio, por el que se crea la Red Vasca de Puntos de Asistencia Comercial Merkasaretza y se define la Cartera de Servicios de Asistencia Comercial, en su artículo 2 establece que los Puntos de Asistencia Comercial (PAC) ofrecerán servicios de asistencia dentro de su área de actuación por parte de personal cualificado con una perspectiva de género.

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

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: La información, que complementa a la formación tiene como objetivo extender la preocupación por los derechos de las personas consumidoras, despertar el interés y comunicar la existencia y la labor de Kontsumobide. Para ello dinamizamos nuestros perfiles en redes sociales, realizamos campañas de publicidad y campañas informativas. El instituto trabaja constantemente en ofrecer una comunicación clara y resulta imprescindible implementar nuevos lenguajes que permitan una mejor relación con la ciudadanía y una mejor comprensión del mensaje. Teniendo en cuenta la especial protección que debe brindarse a los colectivos más vulnerables, la información que desde Kontsumobide se transmite debe ser accesible.
- Estudios: Para el ejercicio 2026 se ha previsto la realización de estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.

15. DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA

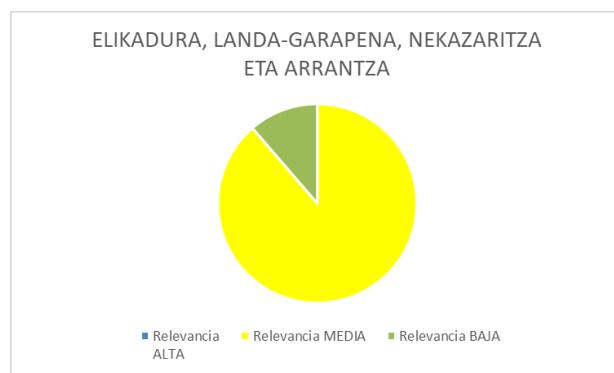
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 25. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.

DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
	TOTAL ANALIZADO
5151 - Puertos	25.388.018
5411. Investigación y Desarrollo Agroepesquero	15.343.847
7110. Estructura y Apoyo Alimentación, Desarrollo Ru.	3.297.418
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	117.503.638
7112. Pesca	26.081.894
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	36.460.371

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y con relevancia al género media salvo el programa de Puertos que tiene relevancia al género baja.

Ilustración 24. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

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
- 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.
 - Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.

- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - Difundir el calendario de los procesos de trabajo comunes al Dpto. y los documentos que la Dirección de Servicios solicitará en cada momento a los y las directoras.
 - Incorporar las modificaciones de la normativa en los procesos y procedimientos de trabajo asesorados por Asesoría Jurídica, Servicio de Contratación, Unidad de Igualdad
 - Involucrar a Asesoría jurídica en la adecuación a la normativa y mandatos de igualdad vigentes en los procesos y procedimientos que coordina y asesora, especialmente el Plan de Subvenciones y el Informe anual de Seguimiento de las Subvenciones que se envía a Hacienda.
 - Las órdenes de ayuda recogerán los mandatos de igualdad tanto en su texto regulatorio como en los impresos.
 - Elaborando una versión anual del Plan con la sustitución de las fichas modificadas. Las fichas que se modifiquen anualmente se redactarán según el mandato de la Ley de Igualdad.
 - El informe anual de seguimiento de las subvenciones a enviar a Hacienda seguirá en todas sus fichas el modelo que envíe ese Dpto. y no versiones anteriores, y será completo en todos sus ámbitos de respuesta.
- Servicio de contratación: Incorporar los mandatos de la Instrucción en los contratos menores, especialmente en aquellos relacionados con evaluaciones, análisis, elaboración de informes y similares, entre ellos todos los relacionados con el PEPAC
- 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 y las persona que se ocupa de la web departamental. (Estatuto de las Mujeres Agricultoras, subvenciones, contratación...)
 - Mantener la acción positiva para las personas en sustituciones inferiores a un año: Aprobar un curso de igualdad si tuviera relación con sus tareas.
 - Procurar un enlace al Portal de Igualdad del antiguo Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, ubicado actualmente en la intranet del Dpto. de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.
 - Incorporación de material sectorial con género en la biblioteca y los boletines
 - Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
 - Contemplar 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.

Direcciones

- 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.
- Se mantiene la acción positiva en las becas Itsasoratu destinada a personas armadoras que embarquen mujeres para realizar prácticas.

Brecha salarial y actuaciones contra la violencia machista contra las mujeres

Las actuaciones del Departamento contra la brecha salarial de género se enraízan en las acciones positivas recogidas en la Ley 8/2015 de 15 de octubre, Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

En las ayudas Leader sobre diversificación económica, al empleo por cuenta ajena y al emprendimiento en la zona Leader en temas no agrícolas existe también una acción positiva a favor de las mujeres, así como en las ayudas Itsaspen enfocadas al desarrollo de las zonas litorales.

16. DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

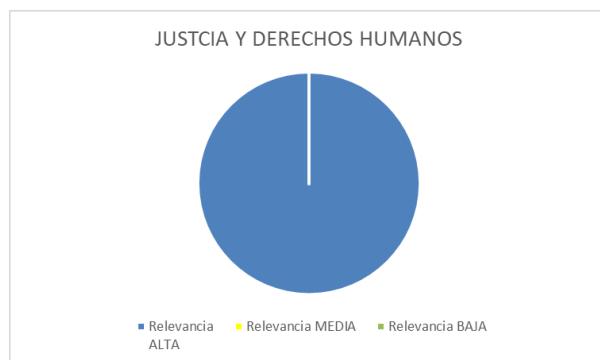
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 26. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS		
	TOTAL ANALIZADO	345.205.114
1410. Estructura y Apoyo de Justicia y DDHH	4.187.715	
1411. Administración de Justicia	200.640.350	
1412. Justicia	54.223.577	
1413. Instituciones penitenciarias	74.052.699	
4621. Víctimas y Derechos Humanos	6.990.773	
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>		
GOGORA		
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	5.110.000	

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta.

Ilustración 25. Justicia y Derechos Humanos. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

El Departamento de Justicia y Derechos Humanos establece como objetivos prioritarios apostar por impulsar una Justicia que facilite su accesibilidad y que apoye especialmente a las personas más vulnerables, que tenga como eje central de acción a las personas, atendiendo las necesidades de la ciudadanía, que avance en sostenibilidad, digitalización, mejora de tiempos de respuesta, comprensibilidad y en la promoción de una justicia restaurativa con medios adecuados a la solución de controversias y que trabaje por la innovación de forma colaborativa, garantizando la tutela judicial efectiva. Se trata de un servicio enmarcado en una política integral de reparación del daño causado.

En cuanto a actuaciones cuyo **objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad**, en lo que respecta a mejorar la gobernanza el Departamento de Justicia y Derechos Humanos desarrollará durante 2026 las siguientes actuaciones:

- Dotar la Unidad de Igualdad del Departamento: **30.000 €.**
- Elaborar e implementar el nuevo Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Sin presupuesto asignado.
- Avanzar en el desarrollo del nuevo modelo penitenciario de Euskadi insertando la perspectiva de género en proyectos de infraestructuras: Elaboración de una guía con propuestas de medidas para la introducción de la perspectiva de género en las infraestructuras penitenciarias de la CAE. **30.000 €.**
- Realizar un informe sobre desigualdades en el acceso a la justicia, para garantizar el adecuado ejercicio de los derechos de todas las personas usuarias. **30.000 €.**
- Mantener el recurso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI **148.500 €**
- Mantener el recurso de acogida para mujeres en régimen de semilibertad ADAP. **243.900 €**

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir “**Vidas libres de violencia contra las mujeres**”, el Departamento desarrollará durante el 2026:

- Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional, tanto a nivel político, como técnico, en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.
- Impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio. Se han mejorado las condiciones de las letradas y letrados intervinientes 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: **66.000 €**
- Potenciar 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: **1.183.958 €**
- Elaborar un informe diagnóstico del funcionamiento del Servicio de Asistencia a Víctimas. El objetivo es mejorar la atención a todas las personas usuarias del servicio, entre las que existe un número mayoritario que han sufrido violencia machista. **30.000 €.**
- Mantener el 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, así como a niñas, niños y adolescentes y personas con discapacidad víctimas de la violencia: **2.400.000 €.**
- Abonar, del total del gasto ejecutado en el turno de oficio, los importes correspondientes a los procedimientos penales especiales de víctimas de violencia de género y el pago de módulos de procedimientos penales ordinarios de víctimas de violencia de género en los colegios de abogacía y procura. **1.099.556,98 €** (estimado estadísticamente del presupuesto total del turno de oficio para 2026, basado en porcentajes obtenidos en 2024).
- Aplicar de lo establecido por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. 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.

- Mantener 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.
- Colaborar para el desarrollo de medidas de apoyo o ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito, establecidas por resolución judicial a supervivientes de la violencia machista. Sin presupuesto asignado.
- Continuar trabajando con hombres condenados por violencia contra las mujeres en el marco de los programas Gakoa, Sustatzen y Aldatuz: 2.434.260,96 € (cifra total del presupuesto del Servicio de Gestión de Penas en el que se incluyen estos programas).
- Ofrecer un servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual a través de diversas subvenciones (IDARGI, ERAIN, AMIKECO) (Se desconoce el importe exacto, ya que se trata de cuantías dependientes del proceso concurrencial para el bienio 2026-2027, que se disputarán las entidades del Tercer Sector. 2.800.000 €).
- Diseñar el Plan de actuación de Justicia con relación a las víctimas de violencia machista. 10.000€
- Mantener en funcionamiento los Puntos de encuentros familiares: 3.136.584 €

En cuanto a las actuaciones específicas con impacto directo contra la **brecha salarial**:

- Implementar medidas del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia. 30.000 €. Sec. 16. Programa 1411. Serv.11. Conc. 244. Partida 23/0620.

En lo que respecta a otros **objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 2026 se desarrollarán:

- Elaboración del VI Plan de Justicia Juvenil, insertando la perspectiva de género en el diseño de objetivos y actuaciones (dentro del presupuesto de 122.000 € asignado al Instituto Vasco de Criminología).
- Anteproyecto de Ley de Justicia Restaurativa.
- Refuerzo del 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: 1.101.675 €
- Elaboración del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios Penitenciarios del País Vasco.
- 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: 2.250.000 €

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.

ACTUACIONES RELEVANTES

En cuanto a la mejora de la gobernanza, los objetivos prioritarios de Gogora son avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de trabajo. De manera general se prevé:

- Mejorar en la recoger datos desagregados por sexo de las personas usuarias de los servicios, y de las personas que acuden a las jornadas y a los actos y de las personas y asociaciones que reciben las subvenciones.
- Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones.
- Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos que se realicen.
- Impulsar la formación del personal en materia de igualdad.
- Mejorar el análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género y seguir las directrices que en dicha materia dicte el departamento de Hacienda y Finanzas.

Además, en el ejercicio 2026 está previsto continuar con el desarrollo del informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, en el que se abordan la “Represión carcelaria durante la Guerra Civil y el primer franquismo (1936-1945)”, en el que a través de microhistorias se visibilizará, entre otras cuestiones, la presencia de las mujeres durante el periodo de guerra y postguerra, así como las diferentes vulneraciones de derechos fundamentales que sufrieron hombres y mujeres.

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 160.000 euros.

Por otro lado, de cara al 2026 destaca la puesta en marcha del “**Espacio expositivo Gogoragunea**”, para el cual se realizarán varias contrataciones. En este sentido, se incorporarán cláusulas de igualdad en las características técnicas, en los criterios de valoración, así como en las condiciones administrativas y de obligado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias de los contratos públicos. Por otro lado, el proyecto estará enfocado especialmente a la población de entre 15 hasta 19 años, ya que se organizarán excursiones desde los centros educativos. Por ello, habrá que tener especial cuidado en el uso del lenguaje no sexista tanto en los soportes de la exposición (paneles, y audiovisuales), como en el personal contratado como guía.

El presupuesto estimado para estas actuaciones relacionadas con el espacio expositivo Gogoragunea en el ejercicio 2026 asciende a **764.219 euros**.

Además, en línea con las actuaciones de ejercicios anteriores en cuanto a la divulgación de la memoria, Gogora organiza jornadas, 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 2026 asciende a **210.000 euros**.

Asimismo, Gogora anualmente convoca subvenciones de concurrencia competitiva, cuyas bases están diseñadas con perspectiva de género. Este año, se han incluido modificaciones, y se han convocado 3 que se listan a continuación, con su presupuesto para 2026:

- 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 publicación de libros para la recuperación de la memoria democrática. 40.000 euros.
- Subvenciones para la realización de documentales de recuperación de la memoria democrática. 80.000€.

Entre los criterios de valoración de estas subvenciones se incluyen, por un lado, la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo a realizar, y, por otro lado, se valoran con mayor puntuación los proyectos que se ciñan a los objetivos e investigaciones del plan de actuación 2025-2028 de Gogora. Concretamente se valoran con mayor

puntuación los proyectos que versen sobre los siguientes temas: entre otros, patronato de Protección de la Mujer en Euskadi (1941-1985); diversidad sexual y de género bajo el franquismo, concretamente la represión y acción colectiva; y recopilación de los testimonios de las víctimas y testigos del golpe militar de 1936, de la Guerra Civil y la dictadura. La vulneración de derechos humanos con perspectiva de género, con especial atención al tipo de vulneraciones sufridas por las mujeres.

Se procurará, además, que los tribunales de valoración tengan una representación equilibrada por sexo y se incluya a una persona con formación en género.

Asimismo, hay que destacar que de cara a 2026 se han recogido en los presupuestos dos **investigaciones dirigidas a promover la igualdad**:

- Investigación sobre el funcionamiento del Patronato de Protección de la mujer en Euskadi (1941-1985): **35.000€.**
- Investigación sobre la diversidad sexual y de género bajo el franquismo. Represión y acción colectiva: **60.000€.**

7. CONCLUSIONES

El Gobierno Vasco tiene un largo recorrido en el que procura incorporar la perspectiva de género en sus presupuestos. En ese camino están actualmente participando activamente todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios y los Entes Públicos de Derecho Privado EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI y URA y la Sociedad Pública IHOBE. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido analizar el 77% del presupuesto consolidado del sector público de la CAE y constatar que el 99,6% del presupuesto analizado es pertinente al género y el 96,88% 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, ahora ya en el 2025, el Gobierno ha querido dar un nuevo impulso a este proceso y reforzar su compromiso institucional con la aprobación en el Consejo de Gobierno, el pasado 10 de junio, la **“Estrategia para integrar la perspectiva de género en los presupuestos generales del sector público de la CAE”**. Dicho documento contempla la creación de una Comisión de Coordinación y Seguimiento, ya operativa, y una hoja de ruta con acciones concretas a ejecutar por fases, como jornadas de sensibilización, adaptación de herramientas presupuestarias, incorporación progresiva del enfoque de género en los programas presupuestarios, evaluación externa a los tres años, la creación de una unidad de igualdad con dedicación exclusiva a afianzar el proceso de diseño de los presupuestos con perspectiva de género en todo el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y, en última instancia, la promoción de presupuestos participativos con colectivos implicados en la igualdad, como el movimiento feminista.

Aunque la aprobación de la Estrategia no implica compromisos económicos directos, reconoce que su ejecución requerirá recursos adecuados, que deberán ser previstos en los presupuestos anuales. En consecuencia, para estos presupuestos 2026, el Departamento de Hacienda y Finanzas va a destinar 100.000 € para avanzar en los compromisos descritos en la hoja de ruta de la Estrategia y 35.000€ para el impulso de los presupuestos con enfoque de género en el departamento. Además, ha dotado en créditos de compromiso para los próximos dos años la misma cantidad:

04 6110 03 244 19/0753

Actividades para el impulso de igualdad.

135.000€

Crédito de compromiso: 2027:0.14M; 2028: 0.14M; Total: 0.27M

Así, en total, para los próximos tres ejercicios (2026,2027 y 2028) el Departamento de Hacienda y Finanzas va a destinar 405.000€ para el impulso y el fortalecimiento de la presupuestación con enfoque de género.

En concreto, el presupuesto del 2026 se va a destinar a:

- Formación práctica, personalizada y acompañada de asesoramiento técnico especializado.
- Mejora de la metodología
- Simplificación de las herramientas
- Diseño de guías prácticas

Estas actuaciones se desarrollarán con la colaboración de Emakunde.

Las directrices económicas base para la elaboración de estos presupuestos 2026, el segundo de la XIII Legislatura, marca las prioridades estratégicas de las políticas públicas del Gobierno Vasco para el siguiente ejercicio. En este contexto, establece que *“la igualdad de las mujeres y hombres, la defensa de los derechos humanos que es algo que nos define y diferencia como sociedad en el mundo debe ser un objetivo claro en la definición de los presupuestos 2026.”*

Dichas prioridades estratégicas están, a su vez, definidas en el Programa de Gobierno 2024-2028 el cual contempla los siguientes ejes:

- 1.- situar a las personas en el centro de las políticas públicas
- 2.- impulsar un modelo de crecimiento y bienestar
- 3.- liderar los procesos de transformación energética, lucha contra el cambio climático y preservación del medio ambiente
- 4.- promoción de un modelo de convivencia sólido y justo
- 5.- consolidar y profundizar nuestro sistema singular de autogobierno

En el cuarto eje, se reconocen las políticas de igualdad de género y derechos LGTBIQ+ como fundamentales para la promoción de un modelo de convivencia sólido y justo, en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones. Además, con estos presupuestos 2025, se pretenden sentar las bases para la construcción de una sociedad igualitaria libre de violencia machista contra las mujeres en todas sus manifestaciones, incorporar la realidad de las personas LGTBIQ+ en la agenda de las políticas de igualdad, propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas y luchar contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos. Para ello, el Programa de Gobierno contempla diferentes compromisos entre los cuáles se encuentra:

A. Incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, como estrategia de incidencia política que actúa sobre lo estructural y orienta hacia una transformación social en igualdad.

Se está trabajando la perspectiva de género en el **5,53% del presupuesto consolidado del sector público de la CAE** para el 2026. El análisis de este capítulo es complejo por lo que requiere de medidas adicionales que permitan integrar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de planificación de la actuación administrativa.

Además, en 2026 se plantean otras actuaciones cuyo objetivo también es el de alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres. Estas actuaciones suponen el **0,05% del presupuesto consolidado del sector público de la CAE**. Destaca especialmente Emakunde al concentrar el 32% de las partidas presupuestarias. Le siguen de lejos el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad con un 9% y Seguridad con el 6%. La formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres es una constante, lo que indica una apuesta por la sensibilización interna.

Por otra parte, como estrategia complementaria, el Gobierno Vasco implementa **acciones positivas** destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. En total, 14 departamentos y 1 organismo autónomo y dos entes privados de derecho público han reportado la implementación de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones. En este sentido, se observa una implementación transversal de medidas que promueven la igualdad real y efectiva, el empoderamiento de las mujeres y la reparación de desigualdades estructurales. Estas acciones refuerzan el compromiso institucional con la justicia de género y permiten avanzar hacia una sociedad igualitaria y libre de violencia machista. Estas acciones positivas se alinean con los siguientes artículos del Decreto Legislativo 1/2023:

- Art. 3.6 y Art. 6: Medidas de acción positiva en empleo público, como cláusulas de desempate y reservas de plazas en cuerpos masculinizados.
- Art. 22-24: Inclusión de cláusulas de igualdad en contratación pública y subvenciones, con puntuaciones adicionales por liderazgo femenino y equilibrio de género.
- Art. 48 y 49: Incremento de ayudas en salud, vivienda y servicios sociales para mujeres en situación de vulnerabilidad, víctimas de violencia y familias monoparentales.
- Art. 36: Promoción de la igualdad en el sistema universitario, becas específicas y reducción de tasas para víctimas.
- Art. 41 y 42: Incentivos a la contratación de mujeres en sectores estratégicos y formación profesional con perspectiva de género.
- Art. 54-66: Atención integral a víctimas de violencia machista, ayudas económicas, acceso preferente a vivienda, educación y empleo.

En el marco de la diversidad y convivencia que se va a mantener son siguientes recursos:

- Servicio ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación, para dar respuesta a las múltiples discriminaciones que sufren algunos colectivos por razón de origen racial, étnico o nacional y por orientación e identidad sexual e identidad de género.
- BERDINDU, el servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género. Se trabaja con los colectivos LGTBI a través de estrategias múltiples que contemplan, entre otros: formación/sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual a profesorado y alumnado de educación primaria y secundaria; y, acciones de visibilización y sensibilización de la diversidad y lucha contra LGTB fobia.

B. Erradicar la violencia machista contra las mujeres.

Es el eje de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, que concreta el marco general de intervención de la Ley para la igualdad con el objeto de garantizar a las mujeres, desde todos los poderes públicos vascos, vidas libres de violencia machista.

Tal y como señala la ley y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género (artículo 54).

La violencia contra las mujeres tiene raíces estructurales y afecta a todas las dimensiones y ámbitos de la vida. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público, como en el privado. Esto incluye a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

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, 13 departamentos con una fuerte inversión en protección, justicia y atención directa a víctimas, sin olvidar el enfoque preventivo y educativo.

Se va a dedicar el **0,19% del presupuesto del sector público de la CAE** a actuaciones que permitan avanzar hacia una vida libre de violencia machista hacia las mujeres. La mayor parte del presupuesto se concentra en el Departamento de Seguridad con el 43% del presupuesto total, seguido de lejos del Departamento de Justicia y Derechos Humanos con un 39% y del de Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 14% del presupuesto total. Algunos de los recursos principales son:

- SATEVI 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.
- 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 cuál sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia; y evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijos e hijas.
- 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 va a impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio.
- Se va a potenciar 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.
- Se va a mantener el 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, así como a niñas, niños y adolescentes y personas con discapacidad víctimas de la violencia.
- Se va a aplicar de lo establecido por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. 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.
- Continuar trabajando con hombres condenados por violencia contra las mujeres en el marco de los programas Gakoa, Sustatzen y Aldatuz
- Se hará 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 et Etxeko Babesa), mediante el cual Ertzaintza y policías locales, comparten digitalmente los expedientes de violencia contra las mujeres.
- La Ertzaintza continuará dando atención especializada a las mujeres que sufren la 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.

Es relevante, además, la implementación del III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN DE LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES EN LA CAE el cuál es coordinado por Emakunde.

C. Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.

El **0,74% del presupuesto consolidado del sector público de la CAE** se va a destinar a actuaciones contra la brecha salarial. El Gobierno Vasco ha aprobado la ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL y, ese marco, está elaborando, de la mano de Emakunde el Plan Operativo 2026-2030.

Para este presupuesto 2026 además de Lehendakaritza, 13 departamentos han previsto desarrollar actuaciones.

Algunas de las actuaciones a destacar son:

- La gratuidad del servicio que presta el Consorcio Haurreskolak para todas las familias (64% del presupuesto total dedicado a combatir la brecha salarial)
- Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral
- Campañas de Inspección de Trabajo
- Ayudas para el desarrollo de un ecosistema de cuidados
- Subvenciones dirigidas a la formación, emprendimiento y contratación
- La implementación del I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS y el I Plan de ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza y el I Plan de ingreso de las mujeres en la escala básica de agente de la Ertzaintza
- Implementar medidas del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia
- La aplicación de la INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 12 de marzo de 2024

Es interesante también, el impulso al PACTO VASCO POR LOS CUIDADOS que garantice, en el horizonte de la década de 2030, un modelo de organización social de los cuidados de responsabilidad pública, comunitario, fundamentado en el enfoque de género e interseccional y cada vez más corresponsable. En este marco, el Plan de Gobierno de la XIII Legislatura establece entre sus objetivos “prestar una atención específica a las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo de cuidados remunerado-profesionalizado, estableciendo el objetivo de generación de empleo de calidad en este sector feminizado, como nicho potencial de empleo, crecimiento y desarrollo económico. Abordar situaciones inadecuadas en el sector de los cuidados, como las condiciones de las mujeres inmigrantes internas, orientando sus actuaciones a la especial atención a este ámbito de trabajo, a menudo invisibilizado. Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias Cuidadoras 2021-2030, con el fin de poner en valor las labores de cuidado de personas en situación de dependencia y ofrecer una red de apoyo a las a las personas cuidadoras (en su gran mayoría mujeres) para que estos cuidados tengan el menor impacto posible en sus proyectos de vida (como persona con alguna dependencia o persona cuidadora).

En resumen, respecto al presupuesto consolidado del sector público de la CAE⁴⁵ para 2026, al menos, el 0,74%, se va a destinar a combatir la brecha salarial, y, al menos, el 0,19% se va a destinar a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres y el 0,05% a otras actuaciones cuyo objetivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres. En total, se va a destinar a políticas de igualdad el 0,95%, 0,55 puntos por debajo de la meta a 2030 según la Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad (1,5%). Contribuyen también a la lucha contra la violencia machista, todas las actuaciones que se van a desarrollar con el objetivo específico de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad, así como aquellas otras, aunque en menor medida, que se diseñan con perspectiva de género. En este sentido, para este informe se ha podido constatar que, al menos, el

⁴⁵El presupuesto consolidado del sector público de la CAE es de 18.038.205.545 €

9,43% del presupuesto de la Administración General analizado se va a destinar a actuaciones que incorporan, en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2026, dos puntos más que en los presupuestos anteriores. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza, Lanbide, EITB, SPRI, URA e IHOBE 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.

Como conclusión general se puede decir que se evidencian avances significativos en la planificación presupuestaria. En esta planificación ha sido fundamental la existencia tanto de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres como de la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi, las cuáles han permitido articular políticas públicas más sensibles a las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. De hecho, los presupuestos generales de la CAE para 2026 incorporan medidas concretas que responden a las principales desigualdades de género detectadas en el diagnóstico socioeconómico. Esta correspondencia refleja el compromiso institucional con la igualdad.

No obstante, todavía persisten retos importantes entre los que se encuentran:

- La brecha salarial, aunque en descenso, sigue afectando especialmente a mujeres jóvenes, migradas y con contratos temporales.
- La violencia machista contra las mujeres continúa siendo una lacra estructural que requiere mayor inversión en prevención y atención integral.
- La feminización de sectores como educación y salud contrasta con la masculinización de otros como seguridad e industria, perpetuando la segregación ocupacional.
- La escasa presencia de mujeres en puestos de alta dirección y órganos de decisión limita el avance hacia una gobernanza paritaria

Por lo tanto, si bien se han dado pasos firmes hacia el diseño de unos presupuestos con enfoque de género, es imprescindible mantener el compromiso político, técnico y financiero para lograr una transformación estructural que garantice la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Euskadi. Además, es necesario:

- Fortalecer la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en todos ámbitos de actuación, así como en todos los niveles de la administración.
- Mejorar y consolidar mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación con indicadores de género.
- Reforzar la corresponsabilidad institucional en la implementación de las estrategias de igualdad.
- Garantizar la participación activa de las unidades de igualdad en los procesos de planificación presupuestaria.
- Reforzar el enfoque interseccional en todas las políticas públicas

Fdo.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde Dirección de Presupuestos Departamento de Hacienda y Finanzas	Fdo.: Zaloa Urbizu Sierra Unidad Administrativa de Igualdad Dirección de Servicios Departamento de Hacienda y Finanzas
---	---

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 dos apartados:

1. Diagnóstico socioeconómico de la población a la que se dirigen las actuaciones principales del departamento, organismo autónomo o consorcio.
2. 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 y SOCIEDAD PÚBLICA IHOBE

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