INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA 2027

Departamento de Hacienda y Finanzas

21 de octubre de 2026

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 28

5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y ENTIDADES DEPENDIENTES 30

6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO 45

   6.1. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS 48

   6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL 58

   6.3. ACTUACIONES DEL IV EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES” 64

   6.4. OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 70

   6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, OSAKIDETZA, LANBIDE, GRUPO EITB, GRUPO SPRI, URA E IHOBE 79

7. CONCLUSIONES 194

8. ANEXOS 200

   8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS 201

   8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 202

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presupuesto Consolidado del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027 analizado por entidad y sección. 45
Tabla 2. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género..... 49
Tabla 3. Acciones positivas de igualdad identificadas por los departamentos. 52
Tabla 4. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi 60
Tabla 5. Actuaciones en el eje de intervención Vidas libres de violencia machista contra las mujeres 64
Tabla 6. Otras actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres. 70
Tabla 7. Presupuesto analizado. Lehendakaritza..... 79
Tabla 8. Prespuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística. 85
Tabla 9. Presupuesto analizado. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo. 93
Tabla 10. Presupuesto analizado. Departamento de Hacienda y Finanzas. 108
Tabla 11. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno..... 119
Tabla 12. Presupuesto analizado. Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. 127
Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad..... 142
Tabla 14. Presupuesto analizado. Departamento de Educación. 148
Tabla 15. Presupuesto analizado. Departamento de Vivienda y Agenda Urbana. 154
Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Salud. 158
Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico..... 166
Tabla 18. Prespuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible. 173
Tabla 19. Prespuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación. 175
Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo. 181
Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. 185
Tabla 22. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos. 189

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Pirámide de población. 2005 y 2025 9
Ilustración 2. Distribución del valor del trabajo doméstico no remunerado por funciones. Comunidad Autónoma de Euskadi. 2023 17
Ilustración 3. Encuesta de presupuestos del tiempo. 2023 18
Ilustración 4. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo. A 30 de junio 2025. 31
Ilustración 5. Distribución Plantilla media (Sanitaria + No sanitaria) por grupos de edad. 2025 34
Ilustración 6. GRUPO EITB. Brecha salarial por categoría profesional 35
Ilustración 7. Distribución del presupuesto total analizado según su pertinencia y relevancia al género 46
Ilustración 8. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y departamento. 47
Ilustración 9. Lehendakaritza. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 79
Ilustración 10. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 85
Ilustración 11. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 93
Ilustración 12. Hacienda y Finanzas. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. ... 108
Ilustración 13. Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 119
Ilustración 14. Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 127
Ilustración 15. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 142
Ilustración 16. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 148
Ilustración 17. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 154
Ilustración 18. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 158
Ilustración 19. Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 166
Ilustración 20. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género ... 173
Ilustración 21 Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 175
Ilustración 22. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 181
Ilustración 23. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género. 185
Ilustración 24. Justicia y Derechos Humanos. Distribución del presupuesto según su relevancia al género 189

1. MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

El análisis de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027 desde la perspectiva de género se fundamenta en un sólido marco normativo y programático de carácter internacional, europeo, estatal y autonómico que reconoce la igualdad de mujeres y hombres como un principio jurídico fundamental y como un objetivo transversal que debe integrarse en el conjunto de las políticas públicas. Este marco establece la obligación de incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la acción pública, incluyendo de forma expresa los procesos presupuestarios.

En el ámbito internacional, las **Naciones Unidas** ya desde su **Carta Fundacional** consideraron 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 Emakunde[1] recoge el compromiso explícito de organizaciones públicas y privadas de Euskadi con el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta el año 2026.

Por último, el Tratado más importante hasta la fecha, en el ámbito europeo en materia de violencia machista, se materializó en el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres 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 marzo**[2], 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*

[1] https://www.emakunde.euskadi.eus/pacto-intro/webema01-contentproyect/es/

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

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 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 Comunidad Autónoma de Euskadi, 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 Comunidad Autónoma de Euskadi s**e 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 **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 desarrollen 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 2027**, aprobadas por el Consejo de Gobierno el pasado 2 de junio, corresponden al tercer presupuesto de la XIII Legislatura, en el cual se plasman las prioridades estratégicas del gobierno. En dicho documento se recoge que,

"Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, lucha contra todas las formas de discriminación, memoria y defensa de los derechos humanos deben disponer de recursos suficientes y abordarse de forma transversal en la acción pública como pilares de la cultura democrática y del sentido de comunidad que definen a la sociedad vasca."

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, Lanbide, 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 Comunidad Autónoma de Euskadi), los presupuestos de sus Organismos Autónomos y Consorcios y el presupuesto de los entes públicos de derecho privado Lanbide, Grupo 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 2027. 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

Un hito relevante en el fortalecimiento de la presupuestación con perspectiva de género en Euskadi ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno, el 10 de junio de 2025, de la ESTRATEGIA[3].

Esta iniciativa da respuesta a los mandatos legales establecidos en 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 los compromisos asumidos en la Estrategia Vasca de Igualdad 2030 y el Programa de Gobierno 2024–2028.

La Estrategia tiene como finalidad consolidar un modelo de gobernanza que incorpore la igualdad de mujeres y hombres como criterio transversal en la planificación, asignación, ejecución, seguimiento y evaluación de los recursos públicos. Una visión de gobernanza transformadora, que sitúe la igualdad como eje vertebrador de la acción pública. Desde esta perspectiva, se concibe la presupuestación con enfoque de género como una herramienta orientada a mejorar la calidad de las políticas públicas, incrementar su eficacia y contribuir a la reducción de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, promoviendo así una sociedad más justa e igualitaria.

Para garantizar su implementación, la Estrategia identifica una serie de condiciones habilitadoras entre las que destacan el compromiso político explícito, liderazgo activo en todas las entidades públicas, la disponibilidad de estructuras organizativas adecuadas con personal especializado en materia de igualdad de mujeres y hombres, y el desarrollo de capacidades técnicas mediante programas de formación y asesoramiento. Asimismo, se ha establecido una estructura específica de gobernanza compuesta por 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 estratégicos, así como por un **Grupo Técnico de Trabajo** integrado por personal de la Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento de Hacienda y Finanzas y personal técnico de Emakunde, encargado de apoyar el despliegue operativo de la Estrategia.

La Estrategia establece una hoja de ruta plurianual orientada a integrar progresivamente la perspectiva de género en el conjunto de las herramientas y procedimientos presupuestarios. Este proceso incorpora un enfoque interseccional que tiene en cuenta la interacción del género con otras variables que pueden generar situaciones de desigualdad o discriminación, tales como la edad, el origen, la diversidad funcional o la orientación sexual.

Como primera actuación de la hoja de ruta, en primavera del 2025 se realizó un diagnóstico[4] participativo que contó con la implicación de 79 personas pertenecientes a distintos ámbitos institucionales, incluyendo cargos públicos, personal técnico, personal especialista en igualdad y representantes de entidades públicas. Este diagnóstico permitió identificar fortalezas, oportunidades de mejora y retos para la consolidación de la presupuestación con perspectiva de género. Entre sus principales conclusiones destacan:

- La necesidad de reforzar la formación especializada y el asesoramiento técnico.
- La adaptación y mejora de las herramientas presupuestarias disponibles.
- El fortalecimiento de la coordinación interdepartamental y del liderazgo institucional.

[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 incorporación de indicadores de género y de información estadística desagregada por sexo en la planificación y documentación presupuestaria.
- La adecuación de procedimientos y calendarios a los ciclos reales de programación presupuestaria.

Asimismo, el diagnóstico puso de manifiesto que la incorporación efectiva de la perspectiva de género requiere avanzar en procesos de transformación organizativa e institucional que permitan integrar este enfoque de forma sistemática en todas las fases del ciclo presupuestario.

La segunda actuación prevista en la hoja de ruta se materializó el 4 de julio de 2025 mediante la celebración de una jornada de sensibilización dirigida a cargos públicos del sector público vasco. En este encuentro participaron 432 personas, de las cuales el 58 % fueron mujeres, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento institucional sobre la presupuestación con perspectiva de género.

Durante 2026 se han iniciado los trabajos dirigidos a la definición y cuantificación de las políticas de igualdad en el marco de los Presupuestos Generales, con el objetivo de mejorar su identificación, seguimiento y evaluación.

Aunque la aprobación de la Estrategia no incorpora compromisos económicos directos, reconoce la necesidad de dotar recursos suficientes para garantizar su desarrollo. En consecuencia, el Departamento de Hacienda y Finanzas prevé destinar en los Presupuestos para 2027 un total de **137.500 euros**, distribuidos de la siguiente forma:

- 92.500 € destinados al desarrollo de las actuaciones previstas en la hoja de ruta de la Estrategia.
- 45.000€ destinados a becas de investigación en materia de presupuestos con enfoque de género.

Asimismo, se contempla para el ejercicio 2028 un crédito de compromiso por importe de **135.000 euros**.

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.

3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

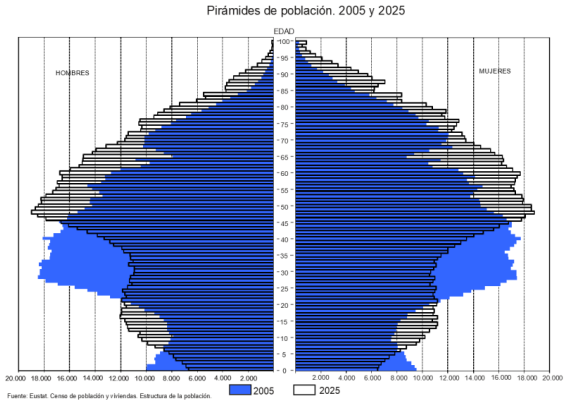
A pesar de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental reconocido y de los importantes avances gracias al feminismo, la realidad es que la igualdad plena de mujeres y hombres está muy lejos de ser alcanzada. Es más, las desigualdades estructurales siguen persistiendo y, en algunos casos, 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 Comunidad Autónoma de Euskadi, es decir, en qué medida, con las actuaciones que se van a llevar a cabo, se repercute 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 enero de 2025, 2.218.210 personas residían en la Comunidad Autónoma de Euskadi de las cuales el 51,5% son mujeres y el 48,5% varones. En términos relativos supone un 0,5% de incremento, el cual se ha debido exclusivamente al saldo migratorio[6].

Ilustración 1. Pirámide de población. 2005 y 2025



Fuente: Eustat.

La edad media de la población de la C. A. de Euskadi se situaba en 2025 en 46,1 años, La diferencia entre los sexos se sitúa en 3 años, ya que los hombres tienen una edad media de 44,6 años y las mujeres de 47,6, debido su mayor presencia a en las edades avanzadas. Respecto a 2005, la edad media ha aumentado en 4 años.

Si atendemos a las edades más avanzadas, podemos ver que las personas de 85 y más años han pasado de suponer el 1,9% en 2005 al 4% en 2025, aunque este porcentaje se reparte de forma muy desigual entre hombres y mujeres: el 2,6% de la población masculina en Euskadi tiene 85 años o más, mientras que esta proporción en las mujeres se incrementa hasta el 5,2%. En la población de 100 y más años el proceso de crecimiento ha sido más intenso: de 299 personas de esas edades en 2005 se ha pasado a 960 veinte años después, siendo el 86,4% mujeres.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi se da una relación de 1,85 personas de 65 y más años, por cada menor de 16 años.

La esperanza de vida de los hombres aumentó en 0,5 años respecto a los valores de un año antes, situándose en 81,7 años, mientras que en las mujeres el aumento fue de 0,4 años, alcanzando los 87,0 años. Tanto los hombres como las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi han experimentado un incremento sostenido de su esperanza de vida, a pesar del descenso registrado en el año de la pandemia y los dos posteriores. Los tumores continúan siendo la principal amenaza para la esperanza de vida. Si se lograra su completa eliminación, los hombres prolongarían su vida en 4,0 años y las mujeres en 2,8 años.[7]

[5] Fuente: Eustat

[6]https://es.eustat.eus/elementos/ele0025100/la-poblacion-residente-en-la-ca-de-euskadi-en-2025-asciende-a-2218210-personas-10/not0025155_c.html

[7] https://es.eustat.eus/estad/id_14/ti_indicadores-para-el-analisis-de-los-fenomenos-demograficos/ultima-nota-prensa.html

La fecundidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi se mantiene en valores muy bajos en 2024. El promedio de nacimientos se sitúa en 1,17 nacimientos por mujer, y muy lejos de los 2,1 necesarios para asegurar el remplazo generacional. Otra de las características de la fecundidad de las mujeres vascas es la elevada edad media de la maternidad, que alcanza los 33,4 años, cifra que supera en más de dos años la media de la Unión Europea.

Respecto al conocimiento del euskera[8], no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres, si bien la variable edad presenta comportamientos diferenciados:

- El 62,4% de la población de 2 y más años residente en la Comunidad Autónoma de Euskadi en 2021 tenía algún conocimiento de euskera. La evolución del porcentaje de personas euskaldunes entre 2001 y 2021 supone un crecimiento de 11 puntos porcentuales. Las diferencias por sexo son mínimas: el 43,4% de las mujeres y el 43,2% de los hombres son euskaldunes
- Atendiendo a la edad, la proporción de población euskaldun oscila entre un máximo del 90,5% a los 10-14 años y un mínimo del 22,1% a los 70-74 años y 75 y más años, dibujándose, en líneas generales, una pendiente decreciente del conocimiento del euskera en función de la edad. Se supera el 70% de euskaldunes entre la población de menos de 30 años.

En conjunto, la evolución demográfica de la Comunidad Autónoma de Euskadi se caracteriza por el envejecimiento progresivo de la población, la baja fecundidad y el aumento de la esperanza de vida, procesos que presentan una incidencia diferencial sobre mujeres y hombres y que resultan especialmente relevantes para la planificación de las políticas públicas relacionadas con los cuidados, la salud y la protección social.

ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El Índice de igualdad de género es un indicador sintético que mide el grado de avance de una sociedad hacia la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos clave de la vida económica y social. El IIG se elabora empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), así como la información facilitada por dicha institución sobre el conjunto de los 27 países que actualmente forman parte de la Unión Europea.

La edición de 2025 incorpora una revisión metodológica importante, orientada a mejorar la capacidad del índice para reflejar las desigualdades de género, mediante la actualización de indicadores y el uso de nuevas fuentes de información. Por lo que esta nueva edición no es comparable con las anteriores. El índice se construye a partir de un conjunto de 27 indicadores básicos, organizados de forma jerárquica en seis dimensiones principales: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, que a su vez se desagregan en 13 subdimensiones, en una escala de 1 a 100, en la que 1 significa desigualdad total y 100 la igualdad total.

De los datos obtenidos, se observa que las desigualdades de género se manifiestan con distinta intensidad en los diferentes ámbitos de análisis:

- Salud: con 86,3 puntos presenta el nivel más elevado.
- Dinero: alcanza 71,7 puntos, el segundo mejor resultado, aunque con desigualdades notables. Las mujeres perciben aproximadamente un 76% de los ingresos anuales de los hombres, y la pensión de las mujeres representa el 70% de la masculina.

[8] https://es.eustat.eus/estad/id_16/ti_censo-de-poblacion-y-viviendas-euskera/ultima-nota-prensa.html

- Trabajo: obtiene 68,1 puntos, con un leve retroceso respecto a 2020. Las mujeres representan únicamente el 24% de los puestos TIC y el 31% de los puestos directivos, y el 37% de las trabajadoras se considera de salario bajo, frente al 23% de los hombres.
- Tiempo: con 62,5 puntos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado de menores y de personas adultas (20,8 frente a 10,7 minutos diarios en el cuidado de menores y 16,6 frente a 5,2 en el de personas adultas), y presentan también una mayor dedicación a las tareas domésticas, ya que el 57,0% de las mujeres dedica más de 10 horas semanales frente al 33,8% de los hombres.
- Poder: con 56 puntos, el ámbito político alcanza 73,7 puntos gracias a la regulación de las listas electorales, pero el poder económico (50,2) y el social (47,4) presentan valores sensiblemente inferiores, aunque ambos han mejorado notablemente desde 2020.
- Conocimiento: es la que tiene mayor margen de mejora, especialmente en la subdimensión de segregación educativa que se queda en solo 40,9 puntos: las mujeres representan el 27,9% del alumnado en titulaciones STEM, mientras que los hombres representan el 29,6% en educación, salud y bienestar.

Los resultados del Índice de Igualdad de Género muestran que la Comunidad Autónoma de Euskadi mantiene niveles elevados de igualdad en comparación con otros territorios europeos, si bien persisten diferencias entre los distintos ámbitos analizados. En todo caso, dado el carácter sintético del indicador y las limitaciones inherentes a las variables que lo integran, sus resultados deben interpretarse como una aproximación general a la situación de la igualdad de mujeres y hombres. Por ello, para identificar con mayor precisión las desigualdades que persisten en la Comunidad Autónoma de Euskadi resulta necesario complementar esta información con el análisis específico de los distintos ámbitos sectoriales que se desarrolla en los apartados siguientes.

LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Según informa Osakidetza[9]:

- Salud mental: la Encuesta de Salud de la Comunidad Autónoma Vasca (ESCAV) confirma una brecha de género sostenida y creciente en salud mental. Según sus resultados, un 26,5% de las mujeres vascas presentaba en 2023 una mala salud mental, frente al 18% de los hombres, una diferencia que se mantiene en todos los grupos socioeconómicos y de edad. La misma encuesta constata que las mujeres perciben peor su estado de salud general que los hombres (78, frente a 82% valora su salud como buena o muy buena), y que ambos indicadores han empeorado desde 2018.

  La brecha se traslada también a la utilización de servicios: entre 2015 y 2019 la Red de Salud Mental de Osakidetza incrementó su actividad hasta superar las 95.000 personas atendidas y más de un millón de consultas anuales, con una prevalencia de trastornos de ansiedad y depresión sistemáticamente mayor entre las mujeres, en todas las clases sociales. Asimismo, las mujeres reportan un mayor déficit de apoyo social confidencial y afectivo que los hombres, especialmente en las clases sociales más desfavorecidas, un determinante social con incidencia directa sobre la salud mental.

- Cribado de cáncer de mama: El programa se implantó en Euskadi en 1995 para mujeres de entre 50 y 69 años. En 2025 fueron cribadas 123.274 mujeres, con una participación de cerca del 82 % de la población invitada. Durante 2026 comenzó la ampliación progresiva de su población diana, incorporando a las mujeres desde los 48 años. A partir de 2027 se extenderá desde los 45 años y, posteriormente, continuará ampliándose progresivamente hasta los 74.

[9] Informe de Osakdietza análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

- Cribado de cáncer de cérvix: El programa se inició en 2018 y alcanzó el 100 % de cobertura de invitación de la población diana (mujeres de 25 a 65 años) en diciembre de 2024. Desde su puesta en marcha han sido invitadas más de 600.000 mujeres; 71.818 pruebas realizadas en el último ejercicio con datos consolidados. Impacto del cribado en la supervivencia del 97% y reducción de la mortalidad al 3% entre las participantes diagnosticadas.

- Cribado de cáncer colorrectal: El programa está dirigido a mujeres y hombres de 50 a 74 años. En 2025, la participación fue del 73,8 % entre las mujeres y del 69,5 % entre los hombres. Desde su implantación, el programa ha permitido detectar y extirpar cerca de 40.000 lesiones premalignas (alrededor de 12.500 corresponden a mujeres), evitando su posible progresión a cáncer.

- Cribado prenatal de alteraciones cromosómicas: implantado en Euskadi desde 2009, se han realizado ya más de 230.000 cribados. Implantado en Euskadi desde 2009, durante 2024 se incorporó el análisis de ADN fetal libre en sangre materna para mejorar la capacidad diagnóstica y reducir la necesidad de procedimientos invasivos, contribuyendo a una atención más segura y accesible para las mujeres gestantes.

- Cribado y prevención de la preeclampsia pretérmino**:** El programa comenzó en Euskadi en mayo de 2024 y se ofrece a todas las mujeres con embarazos únicos atendidas en Osakidetza. Durante sus dos primeros años se han realizado cerca de 25.000 cribados. Los resultados preliminares muestran una mejora significativa en la detección precoz y prevención de los casos graves.

- Mutilación genital femenina: Osakidetza, junto con el Departamento de Salud y Emakunde, dispone desde 2016 de una guía propia de actuaciones recomendadas ante la Mutilación Genital Femenina (MGF) en el sistema sanitario de Euskadi, que orienta la actuación de los equipos de ginecología, pediatría, medicina familiar y trabajo social sanitario en la detección, prevención y atención de casos, tanto en niñas en riesgo como en mujeres ya mutiladas.

  La evidencia disponible indica que la práctica totalidad de los casos detectados y registrados por Osakidetza corresponden a mutilaciones realizadas con anterioridad a la migración a Euskadi, y que el denominado "documento de compromiso preventivo", entregado a las familias procedentes de países de riesgo en las consultas de pediatría y atención primaria, ha contribuido a que no se hayan registrado casos de mutilación practicada durante estancias vacacionales o visitas temporales al país de origen desde su implantación. Esta actuación se enmarca en el ámbito de la educación sanitaria dirigida a la prevención de la discriminación y de las prácticas nocivas contra mujeres y niñas.

- Interrupción voluntaria del embarazo (IVE): El Registro de Interrupciones Voluntarias del Embarazo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, gestionado por el Departamento de Salud, constituye una fuente esencial para el diagnóstico de la salud sexual y reproductiva de las mujeres vascas. Los últimos datos consolidados registran 4.225 IVE en residentes de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con una tasa de 11,92 por cada 1.000 mujeres de 15 a 44 años, ligeramente inferior a la media estatal (12,22). La franja de edad con mayor incidencia se sitúa entre los 20 y 24 años, seguida de los 30 a 34 años.

  A nivel estatal, la tendencia es ascendente: se registraron 106.172 IVE en el último ejercicio con datos definitivos, un 2,98% más que el año anterior, con un incremento especialmente destacado entre las mujeres menores de 20 años. Cerca de la mitad de las interrupciones se producen tras relaciones sexuales sin uso de método anticonceptivo, lo que evidencia la necesidad de reforzar la educación sexual y el

acceso a la anticoncepción como líneas de actuación prioritarias de Osakidetza en el ámbito de la salud sexual y reproductiva.

En conjunto, los indicadores disponibles muestran desigualdades relevantes entre mujeres en distintos ámbitos de la salud, especialmente en relación con la salud mental y la salud sexual y reproductiva, así como una mayor presencia de mujeres entre las personas usuarias de determinados servicios sanitarios y sociosanitarios.

El servicio de Teleasistencia[10] 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 2025 finalizó con 84.846 personas usuarias del servicio de teleasistencia, 4.866 más respecto al año anterior, de las que el 74,58% son mujeres. El perfil mayoritario es el de una mujer, mayor de 80 años y que vive sola.

En cuanto a las enfermedades profesionales[11] (EEPP) declaradas en 2025, la tasa de incidencia en mujeres fue de 2,22 casos de enfermedades profesionales por 1.000 trabajadoras, mientras que en hombres se situó en 2,33 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 tasa más alta en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

EDUCACIÓN[12]

Según los datos de Eustat, durante el curso 2024/25, las enseñanzas regladas no universitarias registraron 404.637 matriculaciones en la Comunidad Autónoma de Euskadi, lo que supone una leve reducción del 0,2 % respecto al ejercicio anterior.

Se observó un descenso claro en las primeras etapas educativas, con una caída del 4,0 % en Educación Infantil y del 3,1 % en Educación Primaria. En conjunto, ambas etapas restaron 6.752 matrículas en comparación con el curso precedente, consolidando la tendencia descendente que se viene registrando en los niveles iniciales durante los últimos años.

Por el contrario, la Formación Profesional sumó 2.843 inscripciones más (+6,1 %), lo que representa el mayor incremento absoluto de los últimos quince años. Rozando los 50.000 estudiantes, la FP acumula ya nueve cursos consecutivos de crecimiento. Comparando con el curso anterior, se observa un ligero aumento de mujeres en la FP Básica. Se mantiene la tendencia hacia la feminización o masculinización en determinadas especialidades, así como la relación de estas elecciones con los roles tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres en la sociedad. Los hombres dominan ampliamente la FP Básica y la FP de Grado Medio. En el Grado Superior el equilibrio mejora ligeramente, situándose la representación femenina en un 37,3%.

En cuanto a las enseñanzas de régimen especial, estas crecieron un 1,7 %, impulsadas principalmente por las Escuelas Oficiales de Idiomas. Destacaron el aumento del 10,9 % en Artes Plásticas y Diseño (95 alumnas y alumnos más) y el retroceso en las enseñanzas deportivas (-5,7 %).

Los datos muestran que la menor presencia de las mujeres en estudios STEM no responde a diferencias en el rendimiento académico sino a patrones de elección condicionados por estereotipos de género persistentes

[10] Informe Bienestar, Juventud y Reto Demográfico de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027
[11] Informe Osalan de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027
[12] Informe Departamentos de Educación y de Ciencia, Universidades e Innovación de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

con áreas claramente feminizadas como salud, sociales y humanidades, frente a la hegemonía masculina en ingeniería y arquitectura. Así, aunque el 51,6% de quienes superan la selectividad científica son mujeres, su presencia en titulaciones de ingeniería e informática de la UPV/EHU continúa situándose por debajo del 25%.

El análisis comparativo de grados, másteres y doctorados en la Universidad del País Vasco revela que la segregación por sexo no solo persiste, sino que en algunos casos se acentúa conforme se avanza en la formación. El descenso de la proporción femenina en los estudios de doctorado, particularmente en áreas en las que las mujeres son mayoría en los niveles previos, como Ciencias de la Salud, muestra la existencia de obstáculos estructurales en la transición hacia la investigación y la carrera académica.

Aunque las mujeres han alcanzado una representación prácticamente paritaria en el conjunto del personal docente e investigador (PDI) y del personal investigador (PI), su presencia disminuye significativamente en las categorías académicas de mayor prestigio. Esta brecha resulta especialmente visible entre el profesorado emérito, donde las mujeres representan únicamente el 9,1% del total. Este dato refleja el impacto de las desigualdades históricas en el acceso y promoción dentro de la carrera académica y evidencia cómo los avances en igualdad observados entre las generaciones más recientes todavía no se trasladan plenamente a las posiciones más consolidadas de la universidad.

En lo que al marco lingüístico se refiere, el sistema educativo mantuvo la estabilidad de años anteriores, con un leve avance del modelo D (el euskera como lengua vehicular). En el conjunto del régimen general, el modelo D continuó siendo la opción principal con el 71,2 % de la matrícula, por delante del modelo B (15,8 %) y del modelo A (13 %).

No obstante, se observaron dinámicas distintas entre las etapas no profesionales y la Formación Profesional. En las primeras, el peso del modelo D disminuyó paulatinamente conforme se avanzaba de curso: del 84,2 % en Infantil al 80,2 % en Primaria, descendiendo al 73,8 % en la ESO y al 68,1 % en Bachillerato. En la Formación Profesional, la distribución difirió de este esquema. El 55,3 % del alumnado cursó sus estudios en castellano, aunque la presencia del euskera aumentó en los grados superiores. En la FP Básica el modelo A fue predominante (85,9 %) y el modelo D representó sólo el 6,2 %. En los ciclos de grado medio y superior, algo más de la mitad de las matrículas correspondió al modelo A y alrededor de un tercio al modelo D.

EL TRABAJO REMUNERADO[13]

La población activa en el tercer trimestre del 2026 es de 528.300 mujeres (48,6%) y 558.600 hombres (51,4%).

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 2026, en Euskadi es de 60,3% en el caso de los hombres y de 56,2% 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 2026, el 68,7% de las mujeres con más de 16 años se encontraban en esta situación, proporción 5,6 puntos inferior a la de los hombres (74,3%).

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

[13] Datos extraídos de Eustat. III Trimestre 2026 y del Informe del Departamentos de Economia, Trabajo y Empleo de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

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 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. Las mujeres presentan una tasa de paro superior (alrededor del 6,9 % en el segundo trimestre de 2026), muestra de las mayores barreras con las que se encuentran a la hora de acceder y mantenerse en el empleo.

Aunque la contratación indefinida continúa siendo la modalidad predominante, la jornada parcial sigue afectando en mayor medida a las mujeres. Esta situación repercute en los niveles retributivos, las cotizaciones a la Seguridad Social, las oportunidades de promoción profesional y la acumulación de derechos económicos a lo largo de la vida laboral.

Según los datos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo correspondientes a mayo de 2026, se registraron en Euskadi 103.733 personas desempleadas, 72 menos que el mes anterior y 926 menos que en mayo de 2025. No obstante, la evolución del desempleo presenta diferencias por sexo. En términos interanuales, la reducción fue más intensa entre los hombres (-694 personas; -1,57 %) que entre las mujeres (-232 personas; -0,38 %), lo que indica que la mejora del mercado de trabajo no beneficia de forma homogénea a mujeres y hombres.

Asimismo, el desempleo de larga duración aumentó en 502 personas respecto al mes anterior, mientras que el perfil predominante continúa siendo el de mujeres y personas mayores de 44 años. Estos datos ponen de manifiesto la persistencia de dificultades específicas de inserción laboral en determinados colectivos.

Las personas extranjeras representan el 20,15 % del desempleo registrado, con 20.899 personas desempleadas. Mientras que el desempleo de la población de nacionalidad española disminuye, entre la población extranjera aumenta tanto en términos mensuales como interanuales. Esta situación evidencia la necesidad de incorporar una perspectiva interseccional que tenga en cuenta simultáneamente el género, la edad y el origen de las personas desempleadas.

En 2023, la brecha salarial de género en Euskadi se situó en el 12 %, 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 2016, cuando la diferencia era del 24 %. 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.

Según el estudio *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*[14], 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.

Las políticas de conciliación han favorecido la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, el uso mayoritario por parte de las mujeres de medidas como las reducciones de jornada, las excedencias y el empleo a tiempo parcial continúa teniendo efectos sobre sus trayectorias profesionales, sus cotizaciones y sus niveles retributivos.

Respecto al ámbito de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV)[15], la cuantía media de las aportaciones realizadas por las personas asociadas a planes de previsión en activo a 31 de diciembre de 2025 se cifró en 1.558€ (1.669€ en el caso de los hombres y, algo inferior, 1.433€ en el de las mujeres). La aportación media de los hombres es un 16,47% superior a la de las mujeres.

En lo referente a prestaciones (volumen total de patrimonio percibido) los hombres han percibido el 61% del importe de las prestaciones totales (450.871.389,86€), mientras que las mujeres han obtenido el 39% del importe de las prestaciones (289.251.552,01€). La razón principal de esta brecha se debe a que muchas de las prestaciones están vinculadas a la jubilación en empresas con población muy masculinizada y que iniciaron su actividad laboral en los 60 y 70: empresas de tubos, mecánica, automoción, construcción etc.

El importe medio por plan de previsión de las prestaciones (media de euros percibidos por cada persona) percibidas por los hombres (10.299€), es un 37,38% superior al importe medio percibido por las mujeres (7.497€). Esto es debido a que los hombres, con carreras más largas de cotización, han acumulado un más capital que las mujeres.

En resumen, las mujeres de la CA de Euskadi continúan presentando peores condiciones de contratación, una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, menores niveles retributivos y una menor acumulación de derechos económicos a lo largo de su vida laboral.

EL TRABAJO DE CUIDADOS

El trabajo de cuidados comprende el conjunto de actividades necesarias para el sostenimiento de la vida y el bienestar de las personas. 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.

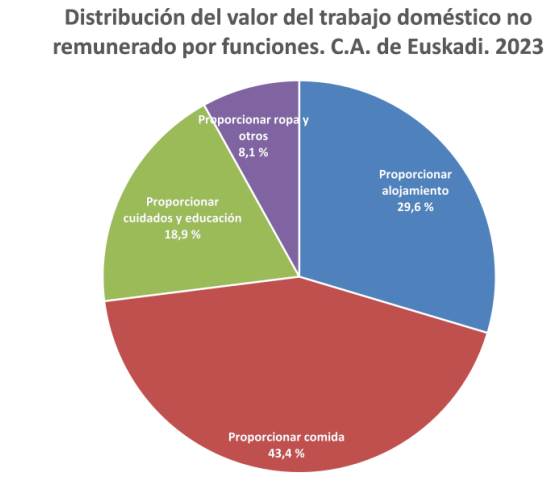
[14] Gorjón L. y De la Rica S. (2024.2) Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género. ISEAK

[15] Informe del Departamento de Hacienda y Finanzas de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

Históricamente el trabajo de cuidados se les ha asignado a las mujeres, unos cuidados invisibilizados, socialmente desvalorizados, y económicamente penalizados fuera y dentro de los hogares

Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico[16], el valor de la producción doméstica de la Comunidad Autónoma de Euskadi ascendió a 28.856 millones de euros en 2023, lo que equivale a un 28,8% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. Este dato pone de relieve la importancia de las actividades realizadas en el hogar, que en su mayoría no se contabilizan en el PIB, pero resultan esenciales para el bienestar colectivo. En 2023, la distribución por funciones del trabajo doméstico refleja las mismas prioridades que en 2018, aunque con algunas diferencias. La función de "Proporcionar alojamiento" mantuvo un peso del 29,6%, igual que hace cinco años. Sin embargo, otras funciones han ganado relevancia: "Proporcionar comida" aumentó hasta el 43,4% (tres puntos más que en 2018) y "Proporcionar ropa y otras actividades" subió al 8,1% (medio punto más). Por el contrario, la función de "Proporcionar cuidados y educación" descendió hasta el 18,9%, tres puntos y medio menos que en 2018.

Ilustración 2. Distribución del valor del trabajo doméstico no remunerado por funciones. Comunidad Autónoma de Euskadi. 2023



Fuente: Eustat. Cuenta satélite del trabajo doméstico

Respecto a la distribución por sexo del valor del trabajo doméstico no remunerado, persiste una brecha de género significativa: en 2023, el 63,5% es realizado por las mujeres (67,2% en 2018). A pesar de ello, la implicación de los hombres ha aumentado 15,8 puntos porcentuales en treinta años, respecto a 1993.

En términos de PIB, el trabajo doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,3% del PIB, frente al 10,5% que aportarían los hombres.

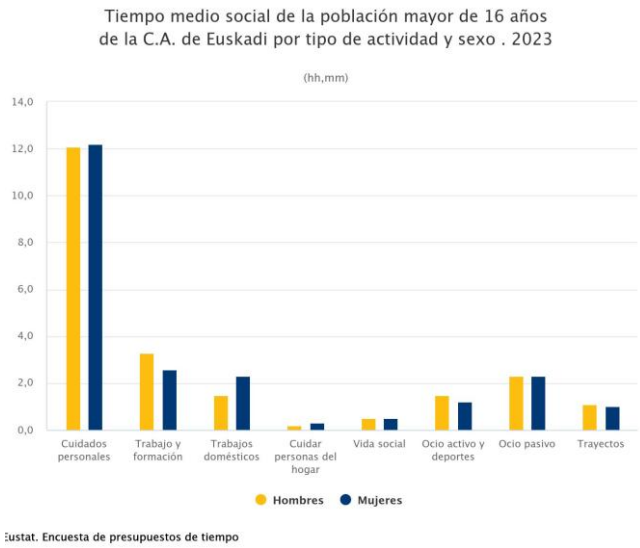
Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat[17], en 2023 el 90,3% en los hombres y el 94,8% en las mujeres participan de las labores del hogar (limpieza, compras, preparar comida, …), tasas que suponen un claro aumento con relación a 2018 (72,1% y 88,2%, respectivamente). En cuanto al tiempo dedicado, también se reduce la diferencia entre hombres y mujeres. En 2023 las mujeres dedican 44 minutos más que

[16] https://es.eustat.eus/estadisticas/tema_189/opt_0/tipo_5/temas.html

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

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



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.

En el 2023[18] se concedieron 3.346 excedencias para el cuidado de hijas e hijos. Esto supone una reducción del 19,3% respecto al año anterior, tendencia similar a la registrada en los últimos años. La utilización de las excedencias entre las mujeres sigue siendo muy significativa (87,1% del total).

Por último, los resultados de la Encuesta sobre conciliación del Eustat muestran que tanto mujeres como hombres siguen encontrando dificultades a la hora conciliar. En general, las mujeres se sienten más perjudicadas (3,5) que los hombres (2,5). Las dificultades para compaginar el trabajo remunerado con la vida personal y el trabajo doméstico siguen siendo un desafío, especialmente para las mujeres. Encuentran las mayores dificultades en el cuidado de personas dependientes (4,7), el cuidado de hijas e hijos menores de 15 años (4,2) y compaginar con las actividades personales (4,1).

Aunque se observan avances en la implicación de los hombres, la organización social de los cuidados continúa descansando de forma mayoritaria sobre las mujeres, manteniéndose una distribución desigual de responsabilidades que condiciona sus oportunidades laborales y económicas.

[18] Informe Cifras 2024

1. Discriminación y Diversidad

El estudio sobre Discriminación y Diversidad en la Comunidad Autónoma de Euskadi [19]: perspectivas, ámbitos y colectivos, realizado por el Observatorio de Migración y Diversidad (Ikuspegi), 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. Según el Informe de incidentes de odio de Euskadi 2025 publicado por la Ertzaintza, en 2024 los incidentes de carácter racista o xenófobo concentraron el 56% de los delitos de odio registrados (38 casos menos que en el 2024). Por primera vez se adelantan los delitos de odio por discapacidad, representando el 9,5% del total.

En lo que respecta a la diversidad[20], 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 15 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. A falta de publicarse el informe del 2025 se adelantan los datos provisionales de atenciones en 2025 se atendieron un total de 81 casos de los cuáles 25 (30,8%) fueron mujeres, y 50 (61,7%) hombres y 1 persona no binaria.

2. Diversidad sexual y de género

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, entre otros: formación/sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual al profesorado, así como al 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 2025:

- Se atendieron a 201 personas en las oficinas: 97 mujeres (48%), 68 hombres (34%), 7 personas de género no binario (4%) y 29 personas (14%) de personas cuyo sexo no se ha registrado. De ellas, 51 mujeres cisexuales (25%), 46 mujeres transexuales (23%), 32 hombres cisexuales (16%), 36 hombres transexuales (18%).
- Se han formado o asesorado a 1.456 personas, el 75% profesoras y el 25% profesores
- Se han formado o sensibilizado a 3.330 personas de las que son el 49% chicas, el 50% chicos, y el 1% no binarias de entre el alumnado de educación primaria y secundaria.

[19] Informe del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

[20] Informe del Departamento de Justicia y Derechos Humanos de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027 y P27-Gen

3. Sistema penitenciario vasco

En julio de 2026, en el sistema penitenciario vasco, había 1.870 personas privadas de libertad distribuidas en las tres cárceles de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las cuales 152 son mujeres (8%). 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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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.

En 2025, Aukerak y la Fundación "la Caixa" han renovado un convenio de colaboración dirigido a facilitar la integración social y laboral de 150 personas privadas de libertad internas en los centros penitenciarios vascos. El objetivo del programa Reincorpora es proporcionar las herramientas necesarias para poder acceder a un futuro laboral estable y de calidad a personas privadas de libertad. Para ello, se prevé que sigan un itinerario personalizado, con actividades diseñadas para garantizar que tanto hombres como mujeres en esta situación tengan las mismas oportunidades de acceder a la formación y a la reinserción laboral y social, con un enfoque inclusivo en todas sus fases. Cabe destacar que, desde su puesta en marcha en 2021, este programa ha atendido a 170 personas (27 mujeres y 143 hombres), logrado la reinserción laboral del 68% de sus participantes (17 de mujeres y 98 de hombres). El programa Reincorpora cuenta con un enfoque integral que proporciona a las personas participantes las herramientas necesarias para acceder a un futuro laboral estable y de calidad.

En cuanto a otro tipo de medidas, el **Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP)** es otro de los servicios vinculados a justicia e instituciones penitenciarias (al ser una alternativa a prisión), y ejerce las funciones relativas a la ejecución de las penas de trabajos en beneficio de la comunidad, las suspensiones y las medidas de seguridad, decretadas por cualquier órgano judicial sobre personas que tengan su domicilio en la Comunidad Autónoma de Euskadi. A lo largo del año 2025, el SVGP intervino con 5.958 personas (5.305 hombres (89%) y 699 mujeres (11%).

Estos datos evidencian que la privación de libertad produce impactos diferenciados sobre mujeres y hombres, reforzando la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas penitenciarias y de reinserción social.

4. Derechos Humanos

En materia de derechos humanos, durante el año 2025 la Dirección de **Derechos Humanos y Atención a Víctimas** del Gobierno Vasco atendió a 22 mujeres y 16 hombres víctimas de terrorismo. Asimismo, desde esta Dirección se está tramitando un total de 1.293 solicitudes de reconocimiento de víctima de vulneración de derechos humanos, de los cuales 158 han sido incoados por mujeres y 1.135 por hombres.

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.

La Ertzaintza, se encuentra actualizando su normativa interna, habiendo implementado dentro de la violencia económica el impago deliberado de pensiones alimenticias o compensatorias como una forma específica de agresión, ejercida mediante el control financiero y la vulneración de obligaciones legales.

En la CAPV se registraron a fecha 31 de diciembre de 2025, 7.715 victimizaciones, de la cuales 6.236 fueron víctimas mujeres (80,8%).

Asimismo, en 2025 hubo 831 víctimas de infracciones contra la libertad sexual, fuera del ámbito familiar, un 8,48% más respecto al 2024. Estas cifras denotan la tendencia alcista de delitos contra las mujeres en estos últimos años.

A fecha de 31 de diciembre de 2025, 36 mujeres víctimas de violencia de género contaban con servicio de escolta personal de forma permanente y 11 mujeres víctimas de forma esporádica.

Osakidetza, como una de las principales puertas de entrada para la detección de la violencia machista, informa que durante el 2025 atendieron a:

- 1605 mujeres víctimas de violencia de género (más de 4 casos diarios). Detección mayoritaria en Urgencias y Atención Primaria.
- 328 pacientes por violencia sexual (297 mujeres, 31 hombres); 3 de cada 10 víctimas eran menores de edad.

Con 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 2025, estas alarmas fueron activadas en 195 ocasiones, de las cuales 108 se corresponden con incidentes reales.[21] 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.

Datos recientes del Poder Judicial[22] señalan que las denuncias por violencia de género en Euskadi aumentaron un 2,4 en el primer trimestre de 2026. Entre enero y marzo de 2026, los juzgados de Violencia sobre la Mujer

[21] Informe del Departamento de Seguridad de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

[22] Informe del Departamento de Justicia y Derechos Humanos de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

registraron 1.730 denuncias, frente a las 1.690 contabilizadas en el mismo periodo de 2025. El número de víctimas creció un 3,9%, al pasar de 1.603 en el primer trimestre de 2025 a 1.666 en los tres primeros meses de 2026. De ellas, 915 tenían nacionalidad española, casi 1% más que en el mismo periodo del año anterior, mientras que 751 eran extranjeras, un 7,9% más, según los datos hechos públicos por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. En las denuncias presentadas en Euskadi se identificó a 10 menores, hijos e hijas de las mujeres víctimas, como víctimas de violencia de género. Los datos también muestran que, durante el primer trimestre del año, 217 mujeres víctimas (el 12,5 del total) se acogieron a la dispensa del deber de declarar contra su agresor ante los juzgados de Violencia sobre la Mujer.

Según los datos proporcionados por los Colegios de abogacía durante 2025, se han ofertado formaciones en los tres colegios tanto en violencia de género, como en agresiones sexuales, violencia doméstica o protección de menores, contabilizando 5.228 asistencias (cuerpo de letrados y letradas).

Según datos recogidos en el Informe evaluativo sobre los Puntos de Encuentro Familiares (PEF) por Derivación Judicial en la CAPV durante el año 2025 se atendió a 1.167 menores: 577 niños (49%) y 590 niñas (51%), 1.757 personas adultas: 841 padres, 855 madres y 54 otros familiares (datos sin desglose sexo) y 863 grupos familiares diferentes. No obstante, en el caso de los PEF, destaca que el 45 % de los casos fueron derivados por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y se contabilizaron un total de 276 órdenes de protección. En este último caso, el 93 % de órdenes recayeron sobre hombres y 17% sobre mujeres. Además, dentro de las familias usuarias que acudieron a los PEF, destaca que el 85% de las custodias recayera sobre la madre y el 13 % sobre el padre, en los que las custodias compartidas ascendieron al 31%, el 26,5 % recayeron sobre la madre y el 4,18 % sobre el padre[23].

En 2025 Lanbide[24], destinó 13,7 millones de euros a mujeres con acreditación de víctima de violencia contra las mujeres en el marco de la RGI, importe que representó el 3,8% del gasto total de la prestación. A lo largo del año fueron atendidas 964 mujeres perceptoras con esta condición.

Asimismo, a través del Programa de Intermediación Sociolaboral de Lanbide, se prestó atención especializada en violencia machista mediante un servicio de tutoría específica. En 2025, el programa contó con 173 profesionales especializados, de los cuales el 87,9% eran mujeres. El gasto asociado al programa ascendió a 650.671 euros, equivalente al 3,8% del gasto total destinado al servicio de tutorías. Durante 2025 participaron en este programa 1.505 mujeres víctimas de violencia machista, de las cuales 589 accedieron por primera vez al servicio. Todas ellas víctimas de violencia ejercida en el ámbito de la pareja o expareja. Por grupos de edad, la participación se concentró principalmente entre las mujeres de 21 a 50 años.

Según datos aportados por el servicio de Etxebide, del total de solicitudes de Etxebide al cuarto trimestres del 2025, el 2,16% (20250 solicitudes) corresponde al colectivo de víctimas de violencia de género. El número de mujeres víctimas de violencia de género que resultaron adjudicatarias de vivienda en 2025 fue de 178 (7,91% respecto a las solicitudes de víctimas de violencia de género); además, hubo 103 adjudicaciones directas (4,58%).

[23] Informe del Departamento de Justicia y Derechos Humanos de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027. Datos extraídos del Informe Evaluativo sobre los Puntos de Encuentro Familiar por Derivación Judicial 2025.

[24] Informe de Lanbide de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

Según datos extraídos de la Memoria del Servicio Vasco de Gestion de Penas[25], durante el 2025, se han elaborado 784 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 34 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 2.656 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 139 planes vinculados al programa de terapia sexual "**SUSTATZEN**".

Los indicadores analizados muestran una persistencia e incluso incremento de determinadas manifestaciones de la violencia machista, especialmente en el ámbito de la violencia sexual, lo que justifica el mantenimiento y refuerzo de las políticas públicas de prevención, detección, protección, atención integral, recuperación y reparación de las víctimas.

LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

1. Riesgo de pobreza y exclusión

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[26], y la tasa de pobreza, con cifras que mejoran respecto a 2023. Además, este año también disminuyen los otros dos componentes de la tasa: 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. 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 evolución, desde 2015 la pobreza ha disminuido 1,4 puntos tanto entre hombres como entre mujeres.

[25] Informe del Departamento de Justicia y Derechos Humanos de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

[26] Informe Arope 2025: Informe-AROPE-2025-Pobreza-y-Territorio-CCAA-UE.pdf

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.

2. Vulnerabilidad residencial

El Informe de Necesidades y Demanda de Vivienda del Gobierno Vasco[27] 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 2024 un total de 1.447 mujeres habían sido adjudicatarias de visados de vivienda protegida, frente a 1.239 hombres.

En 2024 se contabilizan 34.931 solicitudes de alquiler de vivienda protegida por parte de las mujeres, lo que representa un notable incremento del 33,2% respecto a las 26.221 solicitudes registradas 2020, lo que pone de relieve la creciente necesidad de acceso a viviendas de alquiler a un precio asequible. También han crecido en una proporción con fuerza las solicitudes de compra en las que la titular es una mujer de forma que existen 9.009 solicitudes de compra en 2024, lo que representa un incremento del 31,8% respecto a 2020. Las mujeres son las principales demandantes en ambos tipos de demanda.

El Derecho Subjetivo de Vivienda (DSV) fue reconocido a 10.500 mujeres (60,4 del total%) y entre las mismas un total de 5.084 mujeres accedieron mediante la PEV. En el caso de las mujeres jóvenes, un total de 4.425 mujeres menores de 35 años son beneficiarias de Gaztelagun siendo también su importancia relativa (56%) superior a la de los hombres.

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.

La Prestación Complementaria de Vivienda (PCV), gestionada por Lanbide, está vinculada al cobro de la RGI. En 2024 esta prestación fue percibida por 17.156 mujeres, siendo las mujeres las perceptoras mayoritarias de la misma (54,3% del total).

---

27 https://observatoriovivienda.euskadi.eus/contenidos/documentacion/ovv_personas_endv23_inf/es_def/ENDV23_Principales-Resultados_ES.pdf

3. Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social

Euskadi cuenta con el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social (en adelante, SVGIIS), compuesto por prestaciones económicas (RGI/PCV[28]/IMV[29]/AES[30]) 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.

En cuanto a las características personales de las personas receptoras de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI)[31], son mayoritarias las mujeres (suponen un 57,5%), tanto en la renta básica como en la renta complementaria de ingresos de trabajo, así como en todos los grupos de edad. Las diferencias también se acentúan en determinados tipos de unidades de convivencia. Aunque en las unidades unipersonales se contabilizan 22.595 hombres titulares y 20.999 mujeres titulares, cuando existen menores a cargo las mujeres representan el 77,4 % de las 19.511 personas titulares, lo que refleja la estrecha relación existente entre pobreza, cuidados y monomarentalidad.

En 2025, el número medio mensual de personas titulares del Ingreso Mínimo Vital (IMV) ascendió a 28.586, lo que supone un incremento del 5,8% respecto al año anterior. Las mujeres representan la mayoría de las personas titulares del IMV, con 17.555 titulares (61,4%), siendo, además, el crecimiento registrado durante 2025 mayor entre las mujeres (+6,7%) que entre los hombres (+4,3%).

LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES[32]

Presencia de las mujeres en las elecciones del Parlamento Vasco. Después de las últimas elecciones (2024), la presencia de mujeres ha aumentado ligeramente llegando hasta el 52% en la composición del Parlamento Vasco. En comparación con la legislatura anterior, este aumento ha sido de 1,3 puntos porcentuales. La presencia de mujeres ha tenido un cambio significante desde el año 2005 coincidiendo con la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

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.

Organizaciones empresariales. la presencia de las mujeres en la dirección empresarial continúa siendo reducida, aunque se observan avances en algunos de los principales órganos de representación empresarial. Confebask está actualmente presidida por una mujer, que en septiembre de 2026 continuaba al frente de la organización.

En cuanto a la presencia femenina en puestos de dirección de las empresas vascas, los datos más recientes disponibles del Observatorio Mujer Empresa 2026, referidos a 2025, sitúan a las mujeres en torno al 25 % de

[28] PVC: Prestación Complementaria de Vivienda
[29] IMV: Ingreso Mínimo Vital
[30] AES: Ayudas de Emergencia Social
[31] Informe del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027
[32] Informe del Departamento de Hacienda y Finanzas de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

los puestos de dirección y consejos de administración de las empresas vascas de más de 50 personas trabajadoras. La proporción desciende al 16 % en las presidencias de los consejos de administración.

Estos datos confirman que persiste una brecha relevante en el acceso de las mujeres a los puestos de máxima responsabilidad empresarial. El diagnóstico realizado por Confebask sobre 265 empresas vascas también señala que la participación relativa de las mujeres sigue siendo reducida tanto en los consejos de administración como en los puestos directivos, con una infrarrepresentación especialmente acusada en la industria.

Respecto a la composición de las juntas directivas de las Asociaciones que integran el sector pesquero[33], 49 son hombres y 5 mujeres (9,3%), mientras que en las Cofradías de pescadores la composición es de 47 hombres y 8 mujeres (14,5%).

Órganos de gobierno universitario[34]. En el curso 2025/26, los rectorados de las tres universidades vascas analizadas están ocupados por hombres, mientras que las secretarías generales corresponden íntegramente a mujeres. Asimismo, la participación femenina en los órganos de dirección presenta diferencias significativas entre instituciones: las mujeres son mayoría en el equipo rectoral de la EHU (63,6%), mientras que en el Consejo de Dirección de Mondragon Unibertsitatea representan el 28,6% de sus integrantes. Estos datos ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad universitaria continúa siendo desigual según la institución y el nivel de responsabilidad analizado.

Entidades bancarias y de crédito con sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Entre las principales entidades bancarias y de crédito con sede en la Comunidad Autónoma de Euskadi se encuentran Kutxabank y Laboral Kutxa, ambas presididas por hombres. En el Consejo de Administración de Kutxabank el 37,5% son mujeres y en el Consejo Rector de Laboral Kutxa son el 44,4%, según datos de mayo del 2026.

Empresas del IBEX 35. En 2026, BBVA e Iberdrola son las dos empresas vascas integrantes del IBEX 35. El Consejo de Administración de BBVA está formado actualmente por 15 personas: 6 mujeres (40%) y 9 hombres. El Consejo de Administración de Iberdrola cuenta actualmente con 14 miembros, de los que 6 son mujeres, lo que equivale al 42,9 %. En ambas empresas la presidencia ejecutiva está ocupada por un hombre.

A pesar de los avances observados en el ámbito político e institucional, la participación de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad y poder económico, siendo especialmente reducida en las presidencias empresariales, financieras y de determinados sectores estratégicos.

CONCLUSIONES

El análisis de la realidad socioeconómica de la Comunidad Autónoma de Euskadi evidencia avances significativos en materia de igualdad formal entre mujeres y hombres. No obstante, persisten desigualdades estructurales que continúan condicionando de forma diferenciada las oportunidades, recursos, responsabilidades y niveles de bienestar de mujeres y hombres.

Las principales brechas de género identificadas se concentran en el ámbito económico y laboral. Las mujeres presentan menores tasas de actividad y ocupación, mayores niveles de desempleo y desempleo de larga duración, una elevada presencia en empleos a tiempo parcial y una persistente segregación ocupacional y

[33] Informe del Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

[34] Informe del Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos 2027

sectorial. Estas desigualdades se traducen en menores ingresos, una brecha salarial todavía significativa y una menor acumulación de derechos económicos a lo largo del ciclo vital, reflejada también en las diferencias observadas en pensiones y prestaciones complementarias de previsión social.

La organización social de los cuidados continúa constituyendo uno de los principales factores explicativos de las desigualdades de género. Aunque se observa una mayor implicación de los hombres, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como la práctica totalidad de las excedencias por cuidado de hijas e hijos. Esta distribución desigual limita sus trayectorias vitales y laborales y condiciona sus posibilidades de promoción profesional, autonomía económica y participación social.

En el ámbito educativo persisten importantes fenómenos de segregación horizontal que continúan reproduciendo estereotipos de género. Las mujeres obtienen mejores resultados académicos en términos generales, pero siguen estando infrarrepresentadas en los estudios STEAM, mientras que continúan concentrándose en determinadas especialidades educativas y profesionales tradicionalmente feminizadas.

Asimismo, los datos muestran la persistencia de importantes desigualdades en el acceso a los espacios de poder y toma de decisiones, especialmente en el ámbito económico y empresarial, donde la representación de las mujeres en órganos de dirección y presidencia continúa siendo inferior a la de los hombres.

La violencia machista sigue constituyendo una de las manifestaciones más graves de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. El volumen de victimizaciones registradas, el incremento de las denuncias por violencia de género y de las infracciones contra la libertad sexual, así como la demanda sostenida de recursos de protección, atención y acompañamiento, evidencian la necesidad de mantener y reforzar las políticas públicas dirigidas a su prevención, detección y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

Por otra parte, los datos confirman una mayor incidencia de situaciones de vulnerabilidad económica y exclusión social entre determinados grupos de mujeres, especialmente entre las mujeres mayores, migradas, con diversidad funcional, víctimas de violencia machista y las familias monomarentales, poniendo de manifiesto la necesidad de incorporar un enfoque interseccional en el diseño y ejecución de las políticas públicas.

En consecuencia, el diagnóstico realizado pone de relieve la necesidad de seguir impulsando políticas públicas orientadas a reducir las brechas económicas y laborales, favorecer la corresponsabilidad y la reorganización social de los cuidados, prevenir y erradicar la violencia machista contra las mujeres, combatir la segregación educativa y profesional, promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión y garantizar la igualdad real y efectiva de todas las mujeres, prestando especial atención a aquellas que se encuentran expuestas a situaciones de discriminación múltiple.

4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

El Presupuesto Público es el tercero de la XIII legislatura del Gobierno Vasco y representa el principal instrumento para la materialización de las prioridades estratégicas y compromisos programáticos del Gobierno.

Desde una perspectiva económico-financiera, el presupuesto recoge la previsión de ingresos y gastos para el ejercicio 2027, estructurando y cuantificando los recursos públicos destinados al desarrollo de las políticas públicas y garantizando el equilibrio presupuestario conforme a la normativa vigente.

En el ámbito de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la principal fuente de financiación procede de las aportaciones realizadas por las tres Diputaciones Forales a través del sistema de financiación derivado del Concierto Económico. Las Diputaciones Forales ejercen las competencias de gestión, liquidación, inspección y recaudación de los principales tributos concertados, entre ellos el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el Impuesto sobre Sociedades, el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), los Impuestos Especiales y otras figuras tributarias. Corresponde, en consecuencia, la competencia recaudatoria a las Diputaciones Forales. El Gobierno Vasco, por su parte, centraliza parte de esos recursos para posteriormente distribuirlos entre los diferentes programas presupuestarios de gasto.

Junto a los recursos procedentes del sistema de financiación autonómica, los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi incorporan financiación proveniente de diversos instrumentos de la Unión Europea como son, el 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).

Asimismo, el ejercicio 2027 incorpora como elemento innovador la emisión de Bonos de Igualdad de Género, un instrumento financiero orientado a movilizar recursos para actuaciones que contribuyan a reducir las brechas de género y promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La emisión prevista asciende a aproximadamente 75 millones de euros con vencimientos estimados entre dos y tres años.

Tanto la política de ingresos como la política de gasto generan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres debido a sus distintas posiciones socioeconómicas, laborales y de cuidados. No obstante, el presente informe concentra su análisis en el presupuesto de gasto, dado que constituye el ámbito de actuación directa 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. Activos financieros
9. Pasivos financieros

A efectos de este informe, adquieren especial relevancia los siguientes capítulos presupuestarios:

- Capítulo 1: Gastos de personal
- Capítulo 2: Gastos corrientes en bienes y servicios
- Capítulo 4: Transferencias y subvenciones corrientes

El análisis del Capítulo 1 (gastos de personal), se aborda desde una doble mirada. Por una parte, haciendo una aproximación a la situación del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres[35] (apartado 5 de este informe). Por otra parte, a través del trabajo que desarrollan para la ejecución de los programas presupuestarios en los que están inmersos (apartado 6).

[35] 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 análisis de los gastos de personal desde la perspectiva de género tiene por objeto identificar las principales desigualdades existentes en el empleo público vasco y valorar en qué medida las dotaciones presupuestarias contribuyen a reducirlas o, en su caso, pueden reproducirlas. Para ello se toman como referencia los diagnósticos y planes de igualdad vigentes en las distintas entidades integrantes del sector público vasco.

El último diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres al servicio de la Administración General ha sido realizado por la Viceconsejería de Empleo Público con el objetivo de fundamentar el diseño del III Plan para la Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos. Este diagnóstico se realizó en base a datos hasta 2025.

Por otra parte, los Entes Públicos de Derecho Privado (Lanbide, Osakidetza, EITB, URA, SPRI y GCR) 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 Y PERSONAL DIRECTIVO

En línea con los años anteriores, la actual legislatura sigue presidida por un hombre. En cuanto a la participación de las mujeres en el máximo nivel de representación política del Gobierno Vasco, se constata el cumplimiento del principio de representación equilibrada desde 2005, observándose una tendencia de progresivo avance hacia la paridad en las legislaturas más recientes.

El análisis de los puestos de máxima responsabilidad refleja una situación heterogénea entre entidades. Si bien en algunos ámbitos se observa una participación equilibrada o incluso mayoritaria de mujeres, continúan existiendo espacios de dirección y toma de decisiones donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, especialmente en determinados organismos públicos y entidades instrumentales. Esta situación evidencia la persistencia de fenómenos de segregación vertical.

La plantilla media de personal directivo en 2025 en **Osakidetza** ha sido de 59 mujeres y 29 hombres, lo que representa un porcentaje del 67% y 33% respectivamente. Aunque las mujeres representan el 67% del personal directivo en términos absolutos, su presencia relativa en puestos de dirección continúa siendo inferior a la de los hombres si se considera el peso que cada sexo tiene en el conjunto de la plantilla. Así, el 0,17% de las mujeres ocupan puestos directivos frente al 0,33% de los 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. 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. El Consejo de Administración es el órgano de dirección y control de Lanbide de composición tripartita y paritaria. Está compuesto por una presidencia, una secretaría y catorce vocalías. Actualmente está conformado por 3 mujeres y 13 hombres. La composición actual del Consejo de Administración muestra una infrarrepresentación significativa de las mujeres (18,7%). Constituye la situación de mayor desequilibrio por sexo observada entre los principales órganos de gobierno analizados en este capítulo.

En **EITB** la presencia de mujeres en puestos de dirección ha ido aumentando a lo largo de los años. Del total de cargos de dirección, el 48% está ocupado por mujeres, alcanzando por primera vez la representación equilibrada del 40%-60%. No obstante, las mujeres están subrepresentadas en jefaturas donde solo representan el 39% de los puestos. En cambio, están más presentes en direcciones (ocupando la mitad de los puestos) y subdirecciones (ocupando 3 de cada 4 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.

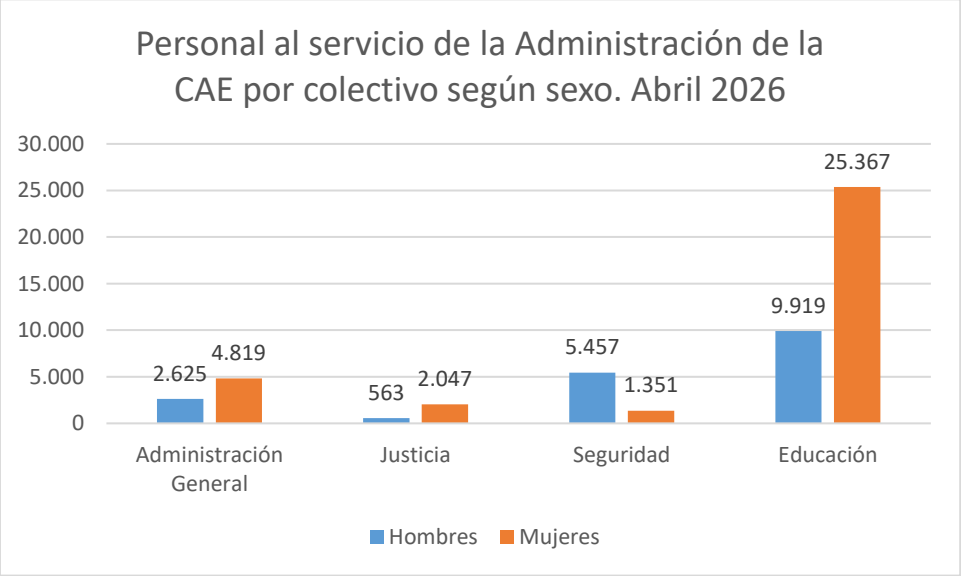
En **IHOBE** el director general es el único cargo público de la entidad.

BRECHA SALARIAL

El análisis de la plantilla de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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:

- No hay ningún colectivo con representación equilibrada.
- Justicia y Educación presentan una clara feminización del personal, con más del 70% de mujeres.
- Seguridad muestra una fuerte masculinización, con el 80% de hombres.

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.

A 1 de mayo de 2025 hay 217 personas ocupando puestos cuya forma de acceso es la libre designación. De ellas, el 26% son hombres y el 74% son mujeres. Sin embargo, en relación su distribución por niveles retributivos, encontramos que en los:

- puestos administrativos o auxiliares están feminizados (87% de mujeres).
- puestos técnicos (3) están ocupados sólo por mujeres
- puestos de jefatura prevalecen los hombres (46% de mujeres)

Estos datos muestran que la mayor presencia femenina en los puestos de libre designación se concentra en niveles administrativos y técnicos, mientras que en los puestos de jefatura persiste una mayor presencia masculina.

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 citado diagnóstico realizado para el III Plan para la igualdad resalta la sobrerrepresentación femenina en el grupo C, de puestos administrativos y auxiliares de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Esta situación tiene repercusiones en los niveles retributivos. Aunque las mujeres son mayoría en la Administración General, su representación disminuye en los niveles retributivos más altos y en los puestos de dirección. El diagnóstico de 2025 detecta una brecha salarial de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi del 2,8 %. El diagnóstico anterior, elaborado por el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, detectó en 2020 una brecha salarial de género del 6,7%. La reducción, por lo tanto, es significativa. Los datos disponibles apuntan a que las diferencias retributivas observadas no responden a mecanismos de discriminación salarial directa por razón de sexo, sino principalmente a la distribución desigual de mujeres y hombres entre categorías profesionales, niveles retributivos y puestos de responsabilidad.

De media en 2025, el salario de las personas trabajadoras de la Administración General y sus organismos autónomos era de 2.451 euros brutos mensuales, sin que se pueda justificar con la existencia de discriminación directa por razón de sexo. Atendiendo a la relación de empleo, se observa que las mujeres funcionarias cobran menos que los hombres funcionarios. En este caso, la brecha salarial se incrementa al 3,8%, es decir, las mujeres funcionarias de carrera cobraban de media 1.236 euros brutos al año menos que sus homólogos varones.

Entre el funcionariado interino, la brecha salarial en detrimento de las mujeres era del 1,3 %. Esto es, 348 euros brutos menos al año.

En cuanto al personal laboral, la brecha salarial en 2025 resultaba favorable para las mujeres. Entre el personal laboral fijo, las mujeres cobran de media el 12,8 % más que sus compañeros varones: 3.456 euros brutos mensuales. Entre el personal laboral temporal, las mujeres cobraban de media un 6% más que los hombres: 1.416 euros anuales.

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).

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 y que la presencia de mujeres es considerablemente menor en las enseñanzas deportivas y mayor en las enseñanzas de idiomas.

En el ámbito universitario[36], aunque las mujeres han alcanzado una representación prácticamente paritaria en el conjunto del personal docente e investigador y del personal investigador, su presencia disminuye significativamente en las categorías académicas de mayor prestigio. La segregación vertical resulta

[36] Informe del Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación de análisis de los presupuestos 2027

especialmente visible entre el profesorado emérito, donde las mujeres representan únicamente el 9,1% del total. Este dato refleja el impacto de las desigualdades históricas en el acceso y promoción dentro de la carrera académica y evidencia cómo los avances en igualdad observados entre las generaciones más recientes todavía no se trasladan plenamente a las posiciones más consolidadas de la universidad.

En consecuencia, aunque se han producido avances significativos en la incorporación de las mujeres a la carrera académica y de investigación, persisten desigualdades en el acceso a las posiciones de mayor reconocimiento y prestigio que evidencian la pervivencia de mecanismos de segregación vertical.

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 Comunidad Autónoma de Euskadi. 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 2025, 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, actualmente trabajan en el ámbito de instituciones penitenciarias 368 mujeres, frente a 401 hombres. De ello se concluye que, a pesar del aumento de mujeres que desarrollan este trabajo, se trata aún de una plantilla masculinizada.

En general, los datos muestran una situación de feminización de las plantillas coexistente con fenómenos de segregación vertical y concentración de las mujeres en puestos de menor nivel retributivo.

Seguridad

Según informa el Departamento de Seguridad:

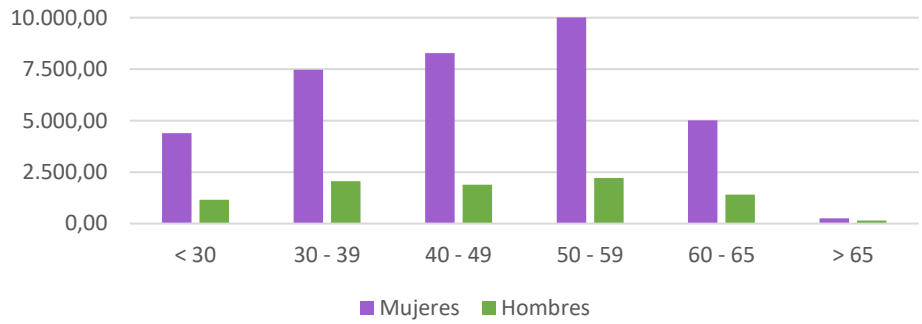
- A 31 de diciembre de 2025, las mujeres representan el 20,17% del total de la plantilla de la Ertzaintza. Un porcentaje lejano al 33% mujeres establecido en la normativa autonómica para los cuerpos policiales y mucho más aún de la representación equilibrada. No obstante, el número de mujeres que participan en las pruebas selectivas para el acceso a la plantilla de la Ertzaintza va aumentando discretamente en cada nueva promoción.
- La desigualdad persiste 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 (18,85 %), agente (21,15 %), agente primero/a (12,34 %) y agente en prácticas (37,84 %).
- 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. Tal y como se aprecia año tras año, se repite el fenómeno de la segregación vertical que se observa en la plantilla de la Ertzaintza.

– Los servicios operativos integrantes del Sistema Vasco de Atención de Emergencias, se constata, como en años anteriores, una fuerte masculinización. La feminización se evidencia claramente en los datos del personal que atiende las llamadas de emergencia del 112, donde el 84,4% son mujeres.

El área de seguridad continúa siendo el ámbito más masculinizado de toda la Administración Pública Vasca. Aunque la presencia femenina muestra una evolución positiva en las nuevas promociones, persisten importantes desequilibrios tanto en el acceso como en la ocupación de puestos de mando y de especialización operativa.

Osakidetza presenta una estructura de plantilla fuertemente feminizada, en línea con la composición tradicional del sector sanitario y de cuidados.

Ilustración 5. Distribución Plantilla media (Sanitaria + No sanitaria) por grupos de edad. 2025



Fuente: Osakidetza

La plantilla media de Osakidetza en 2025 se compone de 43.492 personas, de las cuales un 80% son mujeres y un 20% son hombres. A pesar de la elevada feminización de la plantilla, persisten diferencias retributivas que afectan de forma desigual a las distintas categorías profesionales, si bien la evolución de los últimos años muestra una reducción continuada de la brecha salarial.

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 del 68%. En el tramo de 50-59 años se concentra la mayoría de las mujeres.

La evolución de la brecha salarial de Osakidetza en los últimos años presenta una tendencia descendente, pasando de un 22,04% en 2017 a un 13,34% en 2025. Destacar que todas las categorías profesionales presentan una brecha salarial menor del 9,3%.

Los resultados muestran una evolución favorable hacia el cumplimiento del objetivo fijado por la Estrategia 2030 para la reducción de la brecha salarial, al haberse reducido de forma significativa el número de categorías profesionales que superan el umbral del 5%.

Del tercio de categorías que aún no ha alcanzado el objetivo 2030, en comparativa con el ejercicio anterior, todas presentan una evolución favorable excepto una, A2- Personal Técnico Superior. En todo caso, las

categorías que mayor brecha salarial presentan son A1- Personal Técnico Superior Sanitario y C2- Personal Técnico Especialista Administrativo.

En 2025 el personal de **Lanbide** estaba compuesto por 1169 personas, 277 hombres y 892 mujeres, lo que supone que el 76% de la plantilla está conformada por mujeres. Las direcciones ejecutivas de Lanbide están compuestas por dos mujeres y tres hombres.

A diciembre de 2025, de la plantilla del Grupo **EITB** el 48% eran mujeres. Esto supone un aumento aproximado de 5,5 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 56,6% del total, que en EITB Media, donde representan el 47,6%. La gran mayoría de la plantilla de Grupo EITB se concentra entre los 56 y los 65 años. Por sexos no existen unas diferencias significativas.

EITB anualmente calcula, audita (Estado de Información No Financiera y Diversidad) y comunica (Comisión de Igualdad) los datos de brecha salarial. Mantiene una evolución positiva a lo largo de estos años y en porcentajes óptimos:

- mayor presencia de 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 el complemento salarial por antigüedad y la disminución paulatina de las reducciones de jornada por cuidado de menor.

Ilustración 6. GRUPO EITB. Brecha salarial por categoría profesional

Brecha salarial (%) por categoría profesional

	2023	2024	2025
Dirección	0,19%	2,28%	4,89%
Subdirección/Jefaturas	-2,65%	8,52%	-8,19%
Resto de profesionales	2,46%	-1,32%	-1,56%
Brecha salarial media EITB	**2,65%**	**0,04%**	**-0,84%**

Brecha salarial (%) = ((Salario medio de los hombres − Salario medio de las mujeres) / Salario medio de los hombres) × 100

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:

- 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.
- En 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

- En 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 2025, contaba con una plantilla de 203 personas, la mitad mujeres. La media de edad general ha bajado en los últimos años. Cerca del 91% de la plantilla es laboral. En lo que respecta al análisis de la brecha salarial, anualmente se realiza el registro retributivo. Los importes obtenidos del registro retributivo de los datos de nómina de 2025 no muestran brechas +-25% en ningún caso.

La plantilla de **IHOBE** está conformada por 62 personas de las que el 46 son mujeres, representando al 74% 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 14 responsables de proyectos (11 mujeres y 3 hombres). Es decir, de un total de 20 personas (sin incluir la dirección general) que conforman el cuadro de dirección y gestión de Ihobe, el 75% son mujeres. Esto proporciona una participación en los órganos de decisión de la sociedad similar a la composición de su plantilla.

IHOBE ha analizado la brecha salarial evaluando los años 2015, 2019 y 2023. De este análisis, se identificaron brechas salariales equiparadas, con variaciones según edad, perfil de puesto y tenencia de hijos/as situándose en 2023 la media en un 10% favorable a los hombres, lo que supone una fuerte reducción desde el 20% que se constató para 2015. En las conclusiones preliminares se observa que la brecha salarial está fuertemente condicionada por la desigualdad de años anteriores porque es mucho más elevada en las franjas de edad más avanzadas.

TEMPORALIDAD

Uno de los elementos que continúan generando desigualdades laborales entre mujeres y hombres es la mayor incidencia de la temporalidad entre las mujeres. Aunque los procesos extraordinarios de estabilización han contribuido a reducir la temporalidad estructural del empleo público, las mujeres siguen presentando tasas superiores tanto entre el personal funcionario como entre el laboral.

En este sentido, según datos de la estadística de personal del sector público en la Comunidad Autónoma de Euskadi para abril de 2026 elaborada en el Departamento Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, la tasa de interinidad para el personal funcionario de la Administración General es del 39,2 % para las mujeres, más de cinco puntos porcentuales por encima de la tasa de interinidad de los funcionarios varones: 33,4 %. En cuanto al personal laboral, su plantilla en el ámbito de la administración general también está feminizada, ya que el 56,1 % son mujeres. Entre el personal laboral, la tasa de temporalidad es del 35,1 % entre las trabajadoras, y del 31,9 % para los trabajadores de la Administración General, es decir, más de tres puntos porcentuales superior.

En **Osakidetza**, se ha realizado una OPE de estabilización por el que resultaron adjudicatarias 3.723 personas: un 86% mujeres y un 14% hombres. También a lo largo de 2025 se resolvió el proceso OPE 20-21-22. De las 3.797 personas adjudicatarias en el turno libre, el 85% fueron mujeres y de las 107 adjudicatarias de promoción interna fueron mujeres el 81%.

Como resultado, en 2025 el 45,42% de la plantilla media de Osakidetza es fija. Además, la distribución por sexo resultante para el personal fijo es de 82% mujeres y 18% hombres, ligeramente superior a la proporcionalidad de la plantilla.

En cuanto al personal interino y sustituto, en 2025 las mujeres representan un 78% y un 80%, mejorando los datos del anterior ejercicio que entonces superaban ligeramente la proporción de la plantilla.

Respecto a la composición de las listas de contratación, hay un total de 243.696 personas inscritas, un 3% más que el ejercicio anterior; de las cuales el 70% son mujeres y el 30% son hombres.

En el **Grupo EITB** y según datos de 2025, los contratos fijos son el 78,9 %, esta cifra se mantiene sin diferencias significativas entre hombres (79,17%) y mujeres (78,69%). No se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en la estabilidad contractual de la plantilla.

En el caso de la **SPRI y GCR**, en 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**, la plantilla está compuesta por 62 personas, de las cuales 46 son mujeres y 16 hombres. Destacar que el 74% de la plantilla de Ihobe son mujeres.

AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

Los datos disponibles evidencian que las responsabilidades de cuidado continúan siendo asumidas de forma muy mayoritaria por las mujeres, circunstancia que se refleja en el uso diferencial de permisos, excedencias y reducciones de jornada.

Tanto las reducciones como las excedencias, medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, inciden negativamente en la brecha salarial, teniendo en cuenta que durante el primer semestre del 2026:

- Más del 87%[37] de las excedencias para el cuidado de terceras personas de los cuatro colectivos (Administración General, Educación, Justicia y Seguridad) la tienen las mujeres.
- El permiso de 50 horas para el cuidado de mayores dependientes se ha disfrutado también por una amplísima mayoría de mujeres a excepción del colectivo de Seguridad.
- Más del 75% de las reducciones por cuidado de menores, familiares y personas con diversidad funcional en los cuatro colectivos de Administración General, Educación, Justicia y Seguridad.

En **Osakidetza**, en 2025:

- El 7,5% de la plantilla inició el año con una reducción jornada para el cuidado de menores o familiares, siendo el 89% mujeres y el 11% hombres. Comparando con datos de 2024 se aprecia un avance de dos puntos en términos de corresponsabilidad, si bien, la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo muy significativa. La mayoría de las mujeres que solicitan este tipo de reducción corresponden a la categoría profesional B1-Enfermería, mientras que los hombres mayoritariamente pertenecen a la categoría A1-Personal Facultativo.
- En relación a las solicitudes de excedencias por cuidados, las peticiones de la plantilla han sido un 1,65%, el 95% son de mujeres y el 5% restante de hombres. El 96% de las mujeres que solicitan este tipo de medida es para el cuidado de menores y el 4% para familia, mientras que, en hombres es del 87% y el 13% respectivamente.

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

En **Lanbide**, en 2025:

- 23 personas se acogieron a una excedencia por motivos relacionados con el cuidado familiar. De ellas, 18 solicitaron una excedencia por cuidado de menores (14 mujeres y 4 hombres) y 5 una excedencia por cuidado de familiares (4 mujeres y 1 hombre).
- La mayor parte de las reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar estuvo relacionada con el cuidado de menores, con un total de 54: 45 de mujeres y sólo 9 de hombres.

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**, sigue habiendo un porcentaje muy superior de mujeres que se acogen a medidas de conciliación para asumir cargas familiares.

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.

Los datos confirman que las responsabilidades de cuidado continúan siendo asumidas de forma muy mayoritaria por las mujeres, reproduciendo desigualdades en el desarrollo profesional, la promoción y la acumulación de derechos económicos a lo largo de la vida laboral.

TELETRABAJO

El teletrabajo constituye una herramienta con potencial para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. Según revela la Encuesta sobre la sociedad de la información de Eustat, en 2025 el 60,9 % de las personas teletrabajadoras de la Administración Pública fueron mujeres y el 39,1 % fueron varones por lo que resulta necesario analizar su impacto desde una perspectiva de género, con el fin de asegurar que esta modalidad organizativa contribuya al avance de la corresponsabilidad y no reproduzca la asignación tradicional de las responsabilidades de cuidado a las mujeres.

El Consejo de Gobierno del pasado 16 de septiembre aprobó para el personal funcionario y laboral de la Administración General el teletrabajo 2 días a la semana. Pueden acogerse 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. 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.

Osakidetza. A mediados del año 2025 se implementó un proyecto piloto en la Dirección General de teletrabajo para el personal técnico como resultado de la negociación con la parte social. Un total de 139 personas realizaron teletrabajo en ese ejercicio, de las cuales un 63% fueron mujeres y un 37% hombres.

Lanbide. En marzo de 2026 se publicó la convocatoria para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide, adoptado en

su sesión de 22 de diciembre de 2025. El número de personas trabajadoras en este primer semestre a las que se les concede el teletrabajo es de 225 (171 mujeres y 50 hombres).

EITB. El teletrabajo fue aprobado y regulado en 2026, y su implantación se ha iniciado de forma escalonada. Este exige una determinada experiencia mínima y aplica a determinados puestos. Así, los puestos se clasifican como teletrabajables (hasta dos días por semana), preferiblemente presenciales (un día por semana) o necesariamente presenciales (sin posibilidad de teletrabajo), quedando excluidos los puestos de dirección, coordinación, supervisión y aquellos que requieran presencia física o el uso de material no desplazable. Su adhesión es voluntaria y reversible para ambas partes. El procedimiento de solicitud, adjudicación y gestión es público y se regula en los reglamentos aprobados por el comité de empresa.

URA. En 2025 ha aumentado considerablemente el número de personas que realizan teletrabajo ya que la opción se ha abierto a mayor parte de la plantilla (en el caso de los hombres se ha duplicado respecto a años anteriores).

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

El **IVAP** ha puesto en marcha dos Itinerarios formativos en materia de:

- Igualdad, junto con Emakunde, dirigido al personal de departamentos y organismos del Gobierno Vasco. Está estructurado en dos tipos de curso:
    - generales: dirigidos a todo el personal
    - específicos: dirigidos a puestos con tareas concretas
- Contratación pública, junto con el Departamento de Hacienda y Finanzas, dirigido al personal que trabaja en esta materia. Contiene 12 módulos que abordan diferentes temáticas siendo una de ellas “Cláusulas sociales, medio ambientales, de igualdad y lingüísticas de la contratación pública”.

En el 2025 se matricularon en las acciones formativas del IVAP 16.779 personas de las que el 64% eran mujeres.
Por otra parte, la Escuela Vasca de Estudios Territoriales y Urbanos (EVETU), llevó a cabo 22 acciones formativas con una participación del 57% de mujeres.

En **Osakidetza**, en 2025 un total de 14.167 personas han recibido algún tipo de formación en igualdad, violencia de género, y género y salud de las que el 85,4% son mujeres, por encima de su proporción en la plantilla total de Osakidetza. Según los distintos módulos del bloque formativo:

- Igualdad: se han formado 8.274 personas, frente a las 14.506 formadas en total a lo largo de los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad en Osakidetza (2021-2024). El 84,63% de las personas que han participado han sido mujeres, en términos similares que periodo anterior.
- Violencia de género: se han formado 5.486 personas de las que el 86,24% han sido mujeres.
- Género y salud: se han formado 407 personas a lo largo de 2025, de las que el 89,93% han sido mujeres

En 2026, por la importancia fundamental de la capacitación en la cadena de mando, ya que se han diseñado formaciones específicas sobre el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza (2025-2028) tanto para Personal Directivo, Subdirecciones, Mandos Intermedios y Órganos de Gobernanza. Además del

Plan Corporativo de Formación, las Organizaciones de Servicios cuentan con sus propias acciones que complementan la oferta formativa en Igualdad.

En **Lanbide** se ha formado hasta la fecha un total de 493 personas como personal tutor de víctimas de violencia de género (417 mujeres) 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€. Todas las personas que se incorporan a URA realizan un curso de sensibilización.

IHOBE. En 2027 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 2028 recoja de forma expresa la perspectiva de género en cada uno de los proyectos. Además, el resto de la plantilla recibirá formación y sensibilización en materia de igualdad de género.

La participación mayoritaria de mujeres en las acciones formativas relacionadas con la igualdad reproduce una tendencia observada de forma recurrente en este ámbito, donde el interés y la especialización siguen recayendo principalmente sobre las mujeres. Así mismo, pone de manifiesto la necesidad de seguir reforzando la implicación de los hombres en los procesos de capacitación y sensibilización en esta materia, especialmente entre quienes ocupan puestos de responsabilidad.

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*

Desde la creación de las unidades administrativas de igualdad derivadas de la citada normativa, las funciones de asesoramiento técnico, impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad han sido desempeñadas por personal especializado adscrito a distintas unidades de igualdad. El acceso a estos puestos se realizaba mediante procedimientos selectivos basados en los principios de mérito, capacidad y publicidad, así como mediante bolsas de trabajo específicas vinculadas al ámbito de igualdad, configurándose como un colectivo profesional con conocimientos y experiencia especializada en la materia.

Un hito relevante en la consolidación de este ámbito profesional se produjo en el marco de los procesos extraordinarios de estabilización y consolidación del empleo público, en los que se incorporó, por primera vez, un procedimiento específico para la acreditación de conocimientos vinculados a la igualdad de mujeres y hombres. Dicho procedimiento permitió obtener una certificación específica asociada a este ámbito funcional, diferenciada de los mecanismos de acceso y provisión que habían operado hasta ese momento.

Así, mediante el Decreto 57/2022, de 3 de mayo, se creó la **Especialidad en Igualdad de Mujeres y Hombres** dentro de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi como requisito para el desempeño de las funciones como personal técnico en materia de igualdad y reguló los mecanismos para su adquisición y reconocimiento. Asimismo, el decreto estableció un régimen transitorio de reconocimiento de la especialidad para aquellas personas funcionarias que acreditaban una experiencia mínima de cinco años en puestos adscritos a este ámbito funcional con anterioridad a su entrada en vigor. La institucionalización de esta especialidad responde a la creciente complejidad técnica de las políticas públicas de igualdad y a la necesidad de disponer de personal cualificado para garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

La evolución culmina con la integración de la especialidad en los procesos selectivos de acceso a la escala de Técnico/Técnica en materia de igualdad entre mujeres y hombres del Cuerpo Superior de Administración, actualmente encuadrada en el grupo A1. En este modelo, la obtención de la especialidad queda vinculada al propio proceso selectivo de acceso a dicha escala.

La totalidad de los departamentos del Gobierno Vasco cuenta con una unidad administrativa de igualdad. También, los organismos autónomos IVAP, HABE, Arkaute y Osalan, los entes públicos Lanbide, Osakidetza y ETS.

Mayoritariamente, están compuestas por una sola persona (99% mujeres), a tiempo completo, en un puesto de nivel 25 III-C, en las Direcciones de Servicio, con un presupuesto específico para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad que oscila entre los 5.000€ y los 50.000€. Esta configuración evidencia un elevado

grado de dependencia de puestos unipersonales para el impulso de las políticas de igualdad, circunstancia que puede limitar la capacidad técnica y la sostenibilidad de determinadas actuaciones.

El Departamento de Economía, Trabajo y Empleo cuenta **por primera vez,** con una técnica de igualdad en la Dirección de Trabajo, en un puesto estructural y a tiempo completo, para gestionar, analizar y evaluar los planes de igualdad registrados en REGCON (Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco). Hasta ahora, este trabajo de análisis y evaluación se realizaba mediante una asistencia técnica externa. Con la incorporación de esta técnica, estas funciones pasan a realizarse desde el propio Departamento.

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.

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.

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

Eustat, por su parte, tiene un puesto técnico en estadística en su RPT con dedicación completa a 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 un postgrado certificado por una Universidad o Administración pública de al menos 150 horas en estudios feministas o de género. Es responsable de la producción de operaciones estadísticas como es el Índice de igualdad de género y el apartado de igualdad de mujeres y hombres publicado en la web.

Por último, 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 83,4% del personal está compuesto por mujeres.
- La mayoría de los puestos, el 69,4%, 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: 4 técnicas de igualdad
    - Área de Programas y Formación: 6 técnicas de igualdad
    - Área de Cooperación Institucional: 5 técnicas de igualdad

Todas las plazas se encuentran en la RPT de Emakunde, a excepción de 1 plaza de técnica jurídica contratada como acumulación de tareas (Defensoría).

El presupuesto del 2027 bruto anual para cubrir los puestos de técnicas de igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y sus organismos autónomos, es de 2.125.912 €

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 3 técnicas de Igualdad, una jefa de servicio y una persona con perfil

administrativo dentro del servicio. Además, en cada organización de servicios hay una persona Referente de Igualdad excepto en las 5 organizaciones de mayor volumen que hay dos Referentes, por lo tanto, existen 25 Referentes de Igualdad en todas las organizaciones de servicios.

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 83% son mujeres y el 17% 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, 20 vocales titulares, presidencia y secretaría y sus respectivas suplencias (88% mujeres, 12% hombres). Tiene establecido una frecuencia mínima 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 servicio, las 25 Referentes tienen una dedicación del 30% y las 20 Direcciones de Personas el 0,5%.

El presupuesto estimado en Osakidetza para el 2027 de los recursos humanos para llevar adelante el II Plan Igualdad 2025-2028, es de 621.098,73€, del cual un 74,6% corresponde a estructura técnica y un 25,4% a la estructura de gestión.

Lanbide cuenta, desde el 2011, con una unidad administrativa de igualdad, integrada por una persona, a jornada completa.

EITB no cuenta con una unidad administrativa de igualdad como establece la normativa vigente. Cuenta en plantilla con una persona experta en género, responsable del área de igualdad, 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. Adicionalmente, la unidad de Compliance y Auditoría del grupo EITB hace seguimiento general del área en su informe anual en cuanto a denuncias recibidas y cumplimiento normativo.

En la actualidad están trabajando en una nueva estructura del área de igualdad, con el objetivo de dotar de mayor peso y coordinación con las distintas unidades de negocio, y para reforzar el seguimiento de las acciones y las líneas de actuación.
El presupuesto estimado por EITB para gastos de personal de la unidad de igualdad asciende a 100.000 €

SPRI y GCR tienen en su estructura de igualdad un equipo de trabajo multidisciplinar compuesto por 8 personas:

- Director de inversiones de GCR
- Responsable de Emprendimiento y Promoción de SPRI y representante del Comité de Empresa
- Técnica de Dinamización de Cluster de SPRI
- Técnica de Tecnología de SPRI
- Responsable de RRHH de SPRI
- Técnica de Transformación Digital de SPRI
- Técnica de RRHH de SPRI
- Responsable de Gestión y Mejora Continua de SPRI y coordinadora del equipo y plan de igualdad.

URA no cuenta con una unidad administrativa de igualdad como establece 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"). La Comisión Berdintasun Taldea es designada por la Dirección General de la Agencia, y actualmente está integrada por 9 personas (6 mujeres y 3 hombres), siendo la responsable de Recursos Generales la persona Responsable de Igualdad. La responsable de igualdad en URA dedica el 15% de su tiempo efectivo de trabajo al impulso de las políticas de igualdad.

IHOBE ha constituido y renovado un Grupo de Igualdad, liderado por el director general, la directora de Estrategia e Innovación y 4 integrantes (3 mujeres y 1 hombre). Se les ha dotado de dedicaciones para el impulso de estos trabajos.

CONCLUSIONES

El análisis de los gastos de personal pone de manifiesto que, pese a los avances alcanzados en las últimas décadas, persisten desigualdades de género en el empleo público vasco. Estas desigualdades se manifiestan principalmente a través de fenómenos de segregación horizontal y vertical, una mayor incidencia de la temporalidad y de las medidas de conciliación entre las mujeres, así como una presencia desigual de mujeres y hombres en determinados ámbitos profesionales y niveles de responsabilidad.

Las brechas salariales existentes presentan una tendencia descendente y, en términos generales, responden fundamentalmente a factores estructurales relacionados con la composición de las plantillas, la concentración de mujeres y hombres en determinadas categorías profesionales y la desigual ocupación de puestos de dirección y jefatura.

Asimismo, los datos relativos a reducciones de jornada, excedencias y otras medidas de conciliación evidencian que las responsabilidades de cuidado continúan recayendo de forma muy mayoritaria sobre las mujeres, constituyendo uno de los principales factores explicativos de las desigualdades observadas en las trayectorias profesionales y retributivas

En este contexto, las actuaciones presupuestarias previstas para 2027 orientadas al impulso de la igualdad en el empleo público, la reducción de las brechas de género, el fortalecimiento de las unidades de igualdad, la formación especializada y el avance hacia la corresponsabilidad encuentran una justificación clara en el diagnóstico realizado.

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

El presupuesto consolidado[38] del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027 asciende a 19.169,7 millones de euros. A efectos de este informe, se analiza un total de 15.043,9 millones de euros, correspondientes a los departamentos del Gobierno Vasco, sus organismos autónomos y consorcios, así como a diversas entidades públicas de derecho privado (Osakidetza, Lanbide, Grupo EITB, URA, SPRI) y la sociedad pública IHOBE, lo que representa el 78,5 % del presupuesto consolidado total.

Tabla 1. Presupuesto Consolidado del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027 analizado por entidad y sección.

PRESUPUESTO CONSOLIDADO DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CAE 2027 ANALIZADO			
Entidad	Sección	DENOMINACIÓN	€
100	01	LEHENDAKARITZA	36.541.789
100	02	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	138.370.306
100	03	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	149.172.591
100	04	HACIENDA Y FINANZAS	52.372.064
100	05	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	80.864.820
100	06	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	408.008.071
100	07	SEGURIDAD	849.821.539
100	08	EDUCACIÓN	3.646.370.638
100	09	VIVIENDA Y AGENDA URBANA	316.837.279
100	10	SALUD	1.144.596.817
100	11	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	339.175.919
100	12	MOVILIDAD SOSTENIBLE	166.859.000
100	13	CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	684.686.338
100	14	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	41.319.860
100	15	ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	231.140.157
100	16	JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	366.679.075
202	44	INSTIT. ALFABETIZACIÓN REEUSKAL. A. - HABE	77.765.000
203	43	INSTITUTO VASCO ADMÓN. PÚBLICA - IVAP	15.621.491
204	46	EUSTAT - INSTITUTO VASCO DE ESTADÍSTICA	16.954.252
205	47	EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	7.881.292
207	45	ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS - ARKAUTE	39.260.000
208	48	OSALAN - INSTIT. V. SEGURIDAD SALUD LABORAL	19.720.546
209	49	KONTSUMOBIDE - INSTITUTO VASCO DE CONSUMO	7.872.500
211	40	AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	2.249.000
212	42	GOGORA - INSTITU. DE LA MEMORA, CONVIVENCIA, DDHH	5.123.438
300	30	CONSORCIO HAURRESKOLAK	95.401.619
301	31	CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	2.961.000
400		OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD	4.507.990.590
410		LANBIDE - SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO	1.187.396.687
450		URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	65.299.537
480		EITB - RADIO TELEVISIÓN VASCA	12.039.361
580		EiTB MEDIA, S.A.U.	206.885.873
490		SPRI -AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	101.069.917
524		GESTIÓN CAPITAL RIESGO PAÍS VASCO, S.A.	2.324.163
565		IHOBE, S.A.	17.306.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO CONSOLIDADO ANALIZADO			**15.043.938.529 €**

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

La distribución del presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Euskadi[39] para 2027 pone de manifiesto una notable concentración de recursos en tres grandes ámbitos de actuación pública: Osakidetza, que representa el 23,5 % del presupuesto consolidado; el Departamento de Educación, con el 19,0 %; y Lanbide, con el 6,2 %. En conjunto, estas tres entidades gestionan cerca de la mitad del presupuesto consolidado, lo que evidencia el carácter estratégico de las políticas de salud, educación y empleo en la asignación de los recursos públicos.

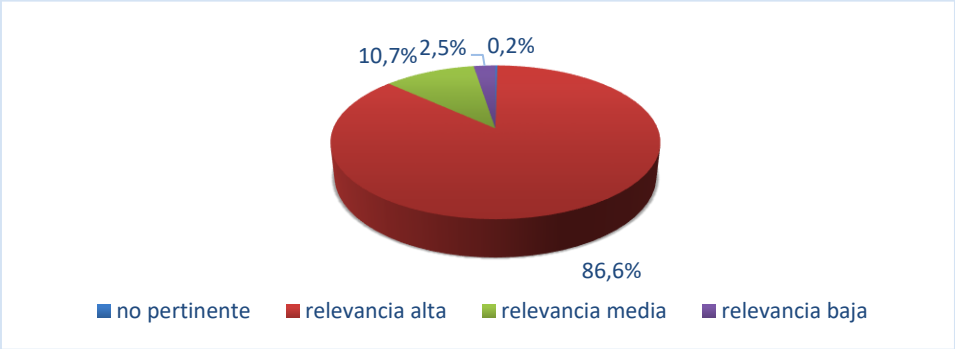
Esta estructura presupuestaria adquiere especial relevancia desde la perspectiva de género, dado que las políticas desarrolladas en estos ámbitos inciden directamente sobre algunos de los principales retos identificados en el diagnóstico de igualdad. En particular, las actuaciones en materia de empleo y educación mantienen una estrecha vinculación con factores relacionados con la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, las diferencias en las condiciones de empleo y la autonomía económica de las mujeres. Del mismo modo, las políticas sanitarias desempeñan un papel relevante en la reducción de desigualdades y en la garantía del acceso equitativo a los servicios públicos.

No obstante, la capacidad transformadora del presupuesto en materia de igualdad no depende únicamente de las actuaciones específicas desarrolladas en estos ámbitos, sino también de la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas políticas públicas.

En este contexto, Emakunde dispone de una dotación presupuestaria de 7,88 millones de euros para 2027. Aunque su peso relativo dentro del presupuesto consolidado es reducido, su relevancia institucional radica en las funciones de impulso, coordinación, asesoramiento y seguimiento de las políticas de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas por el conjunto de las administraciones públicas vascas.

El análisis realizado concluye que el 99,76% del presupuesto examinado es pertinente al género. Del total analizado, el 86,5% corresponde a actuaciones calificadas con relevancia alta, el 10,7% con relevancia media y el 2,5% restante con relevancia baja.

Ilustración 7. Distribución del presupuesto total analizado[40] según su pertinencia y relevancia al género



Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados deben interpretarse en el marco de la metodología aplicada, que evalúa la potencial incidencia de las actuaciones sobre mujeres y hombres y no necesariamente la existencia de objetivos específicos de igualdad en todos los programas presupuestarios analizados. Por tanto, la clasificación refleja

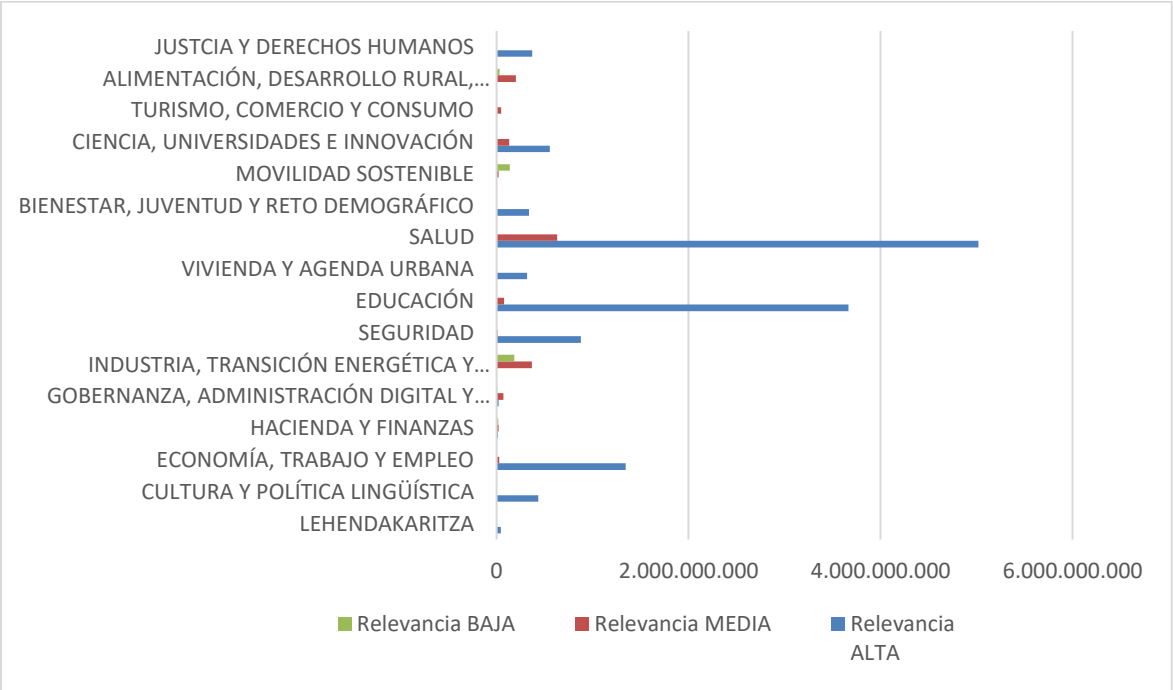
[39] El presupuesto consolidado del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el 2027 asciende a 19.169.680.770 €

[40] Presupuesto total analizado: 15.043.938.529 €

el grado potencial de impacto de las políticas públicas sobre la igualdad de mujeres y hombres, sin que ello implique que todas las actuaciones incorporen de forma explícita objetivos o medidas específicas en esta materia.

La siguiente tabla recoge la distribución del presupuesto analizado según su relevancia de género y ámbito de actuación, considerando de forma agregada los departamentos, organismos autónomos, consorcios y entidades públicas adscritos a cada ámbito competencial.

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 2027. 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 2. 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 2027** (*no se incluyen las actuaciones a cargo del capítulo I. Gastos de Personal*)
LEHENDAKARITZA	4.704.297	0	4.704.297
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	1.645.597	43.232.519	44.878.116
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	8.990.557	3.517.879	12.508.436
HACIENDA Y FINANZAS	454.091	0	454.091
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	285.617	265.000	550.617
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	181.200.000	136.679.703	317.879.703
SEGURIDAD	29.026.410	10.259.704	39.286.114
EDUCACIÓN	21.138.600	35.005.293	56.143.893
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	5.199.556	705.275	5.904.831
SALUD	5.404.367	0	5.404.367
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	142.337.499	111.332.535	253.670.034
MOVILIDAD SOSTENIBLE	200.090	0	200.090
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	49.127.456	410.788	49.538.244
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	24.500	15.223.021	15.247.521
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	25.300.069	26.513.661	51.813.730
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	27.648.212	6.651.733	34.299.945
TOTAL	**502.686.918**	**389.797.111**	**892.484.029**

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 6 % del analizado descontado el presupuesto de las entidades Osakidetza, Lanbide, EITB, URA, SPRI y sociedad IHOBE. 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 que realicen esta reflexión. Previamente consideramos que es necesario ahondar en los criterios técnicos y la formación.

Para estos presupuestos 2027, se ha previsto la planificación con enfoque de género por más 122.648.885€ respecto a la previsión del 2026. Destacan, una vez más, el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad con cerca del 35% del volumen presupuestario de las actuaciones a diseñar con perspectiva de género. Le sigue el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico en el 28,4 % del total.

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 de conformidad con el principio de igualdad sustantiva consagrado en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo. Su análisis permite identificar los principales ámbitos en los que la Administración Pública aprecia la existencia de brechas de género que justifican la adopción de medidas específicas de carácter temporal, proporcionado y orientadas a resultados.

En total, 14 departamentos y 1 organismo autónomo y tres entes privados de derecho público han reportado la implementación de acciones positivas de igualdad los programas presupuestarios. Estas medidas se articulan en torno a cinco grandes dimensiones de desigualdad estructural:

A. Segregación ocupacional e infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores y puestos de decisión

Se orientan a corregir la menor presencia de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, así como su infrarrepresentación en espacios de liderazgo, responsabilidad y toma de decisiones. En este ámbito se incluyen las cláusulas de desempate en procesos selectivos, las reservas de plazas en determinados cuerpos y escalas, así como los mecanismos de valoración preferente dirigidos a favorecer una composición más equilibrada de mujeres y hombres.

Responden a fenómenos de segregación horizontal y vertical que continúan limitando la participación de las mujeres en sectores como la seguridad pública, las emergencias, las actividades científico-técnicas, el sector primario o determinados ámbitos empresariales. Su finalidad no es únicamente garantizar la igualdad formal de oportunidades, sino incidir sobre los resultados derivados de estructuras históricas de desigualdad.

B. Desigualdades en el acceso, permanencia y promoción del empleo

Se dirigen a favorecer la incorporación, mantenimiento y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo mediante incentivos económicos, incrementos de ayudas y criterios de priorización en programas de empleo y formación.

La existencia de este tipo de actuaciones evidencia que persisten brechas de género asociadas tanto a la segregación sectorial como a las mayores dificultades de las mujeres para acceder a empleos estables y de calidad. Asimismo, reflejan el reconocimiento de que determinados sectores económicos continúan presentando barreras de entrada específicas para las mujeres, requiriendo medidas correctoras que incentiven su incorporación y permanencia.

C. Desigualdades en la generación de conocimiento, la carrera académica y la investigación

Las medidas previstas en el ámbito universitario y científico responden a la evidencia de que los efectos de la división sexual del trabajo continúan condicionando la progresión académica y científica de las mujeres, generando diferencias acumulativas en términos de producción investigadora, acceso a financiación competitiva, promoción profesional y presencia en espacios de decisión dentro del sistema de conocimiento.

D. Brechas en el acceso a recursos económicos, ayudas públicas y espacios de gobernanza

A través de la incorporación de cláusulas de igualdad, puntuaciones adicionales asociadas al liderazgo femenino o a la representación equilibrada y requisitos vinculados a la composición de órganos de dirección, la acción pública actúa como mecanismo tractor para impulsar cambios estructurales en la gobernanza, la composición de los órganos de decisión y la distribución del poder económico.

E. Mayor vulnerabilidad socioeconómica de determinados colectivos de mujeres

Estas actuaciones reconocen que las mujeres, especialmente aquellas que asumen en solitario responsabilidades familiares o que presentan trayectorias laborales más precarias, están expuestas en mayor medida a situaciones de pobreza, dependencia económica y exclusión social. Se incluyen incrementos de ayudas económicas, condiciones preferentes de acceso a determinados servicios y programas específicos de apoyo social.

F. Impacto estructural de la violencia machista contra las mujeres

Finalmente, uno de los bloques más amplios y transversales de acciones positivas se dirige a mujeres víctimas de violencia machista y, en determinados casos, a sus hijas e hijos. Las medidas identificadas abarcan ámbitos tan diversos como el acceso a vivienda, las ayudas económicas, el empleo, la educación, la formación, la universidad o los servicios sociales.

Estas actuaciones parten del reconocimiento de que la violencia machista constituye una manifestación extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y genera consecuencias económicas, laborales, educativas, residenciales y sociales que requieren respuestas públicas específicas. Las medidas de acción positiva previstas no se limitan a garantizar la protección inmediata, sino que persiguen también favorecer los procesos de autonomía económica y recuperación personal de las víctimas.

Tabla 3. 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. En la comunicación de BASQUE TEAM se genera una mayor exhibición pública de deportistas de BAT. Mostrando referentes deportivos femeninos a chicas y chicos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva.
Se subvencionarán los concursos exclusivamente para mujeres con contratos menores de patrocinio
En las subvenciones nominativas se prevén subvenciones para fomentar la participación de mujeres en competiciones deportivas, así como para competiciones exclusivamente femeninas
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 puntuan los proyectos para potenciar y reflejar la presencia de la mujer en el ámbito de la creación cultural, en torno al 10%.
EITB
Financiación cine impulso mujer profesional
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
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 encuen¬tran en esta situación cuando estas o sus hijos y/o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido acreditados con la correspondiente Orden de protección de las víctimas de la violencia de género, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección, o sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género.
LANBIDE
Programa Lehen Aukera. Ayudas a la contratación de personas jóvenes desempleadas en empresas vascas: Todas las cuantías de subvención señaladas se incrementarán un 10 % adicional cuando los contratos se celebren con 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
Ayudas al emprendimiento: - 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
Ayudas a Centros Especiales de Empleo-CEEs - ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad, se subvenciona el 50% del salario Mínimo Interprofesional vigente, y el 60% si es mujer - ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad. Si la persona contratada como indefinida es mujer, la ayuda se incrementa un 10%.

Ayudas al Empleo con apoyo y acompañamiento a la inclusión laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social: El importe de la subvención por la celebración de las contrataciones previstas en el artículo anterior, a jornada completa, asciende a 5.500 euros (6.000 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años). - Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años) - Si la persona con discapacidad a insertar fuese mujer o mayor de 45 años las cuantías de subvención previstas se incrementarán en un 10 %. - Si la persona contratada fuese mujer o mayor de 45 años, la cuantía de la subvención prevista es se incrementará en un 10 %. - La subvención para la cobertura del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas a jornada completa será del 50 % del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento
Ayudas a las empresas de inserción 2025-2028: - el importe de esta subvención se incrementará en un cinco por ciento (5%) en el caso de que la persona que ocupe el puesto de trabajo sea mujer. - inclusión como participantes a las mujeres víctimas de violencia machista.
Proyectos Integrales de empleo para colectivos de Atención prioritaria: las mujeres forman parte de los colectivos de atención prioritaria. Específicamente, las mujeres víctimas de violencia machista, son perceptoras de ayudas específicas o con dificultades para el acceso al mercado laboral, son consideradas destinatarias de estos proyectos.
Proyectos singulares. Acciones formativas de inserción sociolaboral: - 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 destinadas a la contratación de personas mayores de 50 años en situación de desempleo: - 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
Programa Emaukera Araba dirigido a mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de la violencia machista
HACIENDA Y FINANZAS
En el contrato del servicio de asesoramiento técnico y especializado para la elaboración de un plan integral de comunicación y socialización de la estrategia de difusión, socialización e internacionalización del Concierto Económico, se han reforzado las cláusulas estándar en materia de igualdad, determinándose una puntuación adicional en la valoración de las ofertas cuando, al menos el 65% del equipo de trabajo ejecutor del contrato de las empresas adjudicatarias, sean mujeres
Cláusulas en la contratación del Observatorio de la Previsión Social Complementaria. Criterios evaluables: 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: Se valorará con 2,5 puntos el empleo de mujeres en la plantilla adscrita al contrato. Ponderación: hasta 5 puntos.
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO
1213. EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN
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 (art. 20 de Procesos selectivos y jurados)
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD

SPRI
Subveción a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres
SEGURIDAD
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:
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 periodos 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
En los servicios de Prevención y Extinción de Incendios se prevé implementar la reserva de plazas a cubrir por mujeres
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%. También en el concurso de traslados.
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
Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres
Ayuda a víctimas de violencias sexuales
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
Convenios con las universidades que conforman el Sistema Universitario vasco, para contribuir a la financiación de las deducciones y reducciones de precios públicos a pagar por el alumnado víctima de violencia de género, para la víctima y para sus hijos e hijas menores de 25 años y de violencia sexual
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 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.
Ayudas para la organización de congresos y reuniones de carácter científico, para impulsar la presencia de mujeres como ponentes, se valora con 2 puntos adicionales el equilibrio de género en las personas ponentes invitadas. Para ello, se otorgan dos puntos en caso de que se acredite un porcentaje de personas ponentes invitadas 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%.
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 prorrateo, las explotaciones contempladas en la letra anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear. d) Si no hay comparación ni prorrateo, 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 prorrateo, las empresas contempladas en el párrafo anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear. Si no hay comparación ni prorrateo, 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
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

Nota: Los presupuestos específicos identificados para el 2027 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.

La brecha salarial de género responde a un entramado complejo de factores que operan en distintos momentos del ciclo vital y laboral. Si bien algunos de estos factores están directamente vinculados a las condiciones económicas y laborales, otros se originan incluso antes de la incorporación al mercado de trabajo. En el propio sistema educativo, los estereotipos y las normas sociales influyen en la elección de estudios y en las expectativas que diferentes grupos afrontan respecto a su futuro profesional. Posteriormente, en el mercado laboral, la desigualdad se ve reforzada por un conjunto de factores estructurales, normativos y organizacionales: las políticas públicas y empresariales, la persistencia de un modelo basado en la figura del "trabajador ideal" desvinculado de las responsabilidades de cuidado, la penalización asociada a la maternidad y a la conciliación, la sobrerrepresentación de mujeres en sectores y ocupaciones con menores salarios, la parcialidad contractual o la informalidad. Todo ello desemboca, finalmente, en una brecha entre mujeres y hombres también en las pensiones.

En coherencia con este enfoque multifactorial, los departamentos de Gobierno Vasco, sus organismos autónomos, consorcios y entes, procuran dar respuesta a través de diferentes actuaciones que recogen en los Planes Operativos de Acción que derivan de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. En concreto, las actuaciones que, a continuación, se describen, forman parte del III Plan Operativo de Acción 2026-2030 de la Estrategia para recudir la Brecha Salarial en Euskadi.

Tabla 4. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2027
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.	
Seguimiento a las actuaciones recogidas en el III Plan Operativo de Acción 2026-2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.	
LEHENDAKARITZA	**635.000**
EMAKUNDE:	635.000
Despliegue de las acciones de Emakunde en el marco de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi	25.000
Convocatoria de subvención para promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.	300.000
Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres	290.000
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.	
Subvención a la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi	20.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	**240.000**
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 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. En la comunicación de BASQUE TEAM se genera una mayor exhibición pública de deportistas de BAT. Mostrando referentes deportivos femeninos a chicas y chicos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva.	15.000
Se subvencionarán los concursos exclusivamente para mujeres con contratos menores de patrocinio	10.000
En las subvenciones nominativas se prevén subvenciones para fomentar la participación de mujeres en competiciones deportivas, así como para competiciones exclusivamente femeninas	100.000
HABE	
Fomentar la sensibilización social sobre la brecha salarial a través de materiales de aprendizaje de euskera para personas adultas.	
EITB	15.000
Estudio presencia H/M en EITB	15.000
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	**10.947.416**
Plan Operativo de Lucha contra la Brecha Salarial: formación específica en igualdad, campañas de sensibilización e información sobre no discriminación salarial, Congreso sobre Brecha Salarial y apoyo técnico a la Mesa de Diálogo Social	440.000
Capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas	177.735
Colaboración con el Observatorio Vasco contra el Acoso y la Discriminación para elaborar trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género	43.000
Desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, en el marco del Decreto 232/2021	841.153
Actuaciones inspectoras, estudio sobre elecciones sindicales, informes de impacto de género, estadísticas sociolaborales y seguimiento de planes de igualdad y auditorías retributivas	

Desarrollo, a través de Home Care Lab S. Coop., de un ecosistema de innovación en cuidados orientado a la profesionalización y mejora de las oportunidades laborales en un sector altamente feminizado	167.000
Consolidación de los espacios ZainSare en Amurrio, Ermua y Arrasate e implantación de nuevos espacios en Vitoria-Gasteiz y Bilbao	162.580
Desarrollo y extensión territorial de Emakumeak Sarean Indartuz	396.000
Desarrollo del proyecto Mujeres, Talentos y Oportunidades	204.948
Ayudas para la creación de empresas de economía social y la ampliación de la base societaria mediante la incorporación de personas socias, con incentivos destinados a favorecer la participación de las mujeres como promotoras y socias trabajadoras	4.025.000
Responsabilidad social empresarial y participación de las personas trabajadoras, con incorporación progresiva de la perspectiva de género	240.000
Estudios sobre economía vasca y brechas de género mediante Ekonomiaz e Ikerketak, incorporación de datos desagregados por sexo en los análisis económicos e integración de indicadores de género en las estadísticas departamentales	
Impulso y seguimiento de evaluaciones externas de las políticas de empleo e inclusión, incorporando datos desagregados por sexo, indicadores de género y enfoques interseccionales (Besaldi)	
LANBIDE	4.250.000
Subvención para la formación y contratación de mujeres y hombres en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak)	1.100.000
Ayudas a la contratación para la conciliación de la vida familiar y laboral	800.000
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	2.350.000
Servicio de consulta de curriculum ciego	
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 Elkargi y Luzaro	
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 Comunidad Autónoma de Euskadi	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	**26.600**
Impulsar una nueva investigación sobre las mujeres en puestos directivos en la Administración general y sus Organismos Autónomos.	10.000
IVAP	16.600
Programa de mentoría interna para mujeres empleadas públicas que aspiran a puestos de mayor responsabilidad dentro de la administración vasca	7.420
Garantizar la no discriminación por razón de sexo en las pruebas de selección y de idiomas	9.180
Formación en brecha de género al personal político y técnico de los departamentos	
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	**3.500.000**
Emakumea Industrian	3.500.000
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.	
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	
I Plan de promoción de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza	
EDUCACIÓN	**114.336.619**
Estrategia de Convivencia y Coeducación 2025-2030	50.000

Orientación y Sensibilización para reducir la desigualdad hombres/mujeres en la FP	100.000
Convenios con Ayuntamientos para la Educación Infantil	2.500.000
Financiación del consorcio "Haurreskolak"	95.401.619
Ayudas Escuelas Infant privadas 0-3 años	14.355.000
Iniciativas STEAM centros concertados 2026-2027	300.000
Iniciativas STEAM centros concertados 2027-2028	70.000
Iniciativas STEAM centros públicos 2027-2027	330.000
Iniciativas STEAM centros públicos 2026-2028	170.000
Proyectos de desarrollo de competencias STEAM del alumnado	148.000
Desarrollo y promoción de vocaciones cientifico-tecnicas, Steam	200.000
Proyectos de innovación aplicada en Entornos Estratégicos	300.000
Ikasi Hezi: formación continua prof 2026-2027	200.000
Ikasi Hezi: formación continua prof 2027-2028	200.000
Encuentros para desarrollar el talento del alumnado en ámbitos curriculares (Olimpiada matemática, olimpiada filosófica,..)	2.000
a AGORA FILOSOFIA-ELKARTEA para la Organización de la Olimpiada filosófica	5.000
A EMIE 20+11 OLIMPIADA MATEMATICA CHILLIDA	5.000
SALUD	
OSAKIDETZA	
Análisis de la evolución de la brecha general y por categorías desagregado por sexo	
Avanzar en el Registro Retributivo según el RD 902/2020 de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	
Capacitación en Brecha retributiva al grupo de trabajo de brecha retributiva	
implementar el III Plan Operativo de Acción para la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	**136.837.112**
Ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	133.145.480
Programa Aukerak Suspertzen Estrategia Garantía Infantil 2030	1.818.182
Servicio Kontzilia	85.000
Programa de conciliación corresponsable	75.000
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)	385.000
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	**11.925.000**
Ayudas para apoyar las actividades de grupos de investigación del sistema universitario vasco 2026-2029	11.525.000
Ayudas a la organización de congresos y reuniones de carácter científico, impulsar la presencia de mujeres como ponentes	400.000
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
Concienciación y sensibilización sobre la presencia de la mujer en el ámbito rural. Visibilizar en la Web Departamental	
Impulso de las acciones recogidas en el Estatuto de las Mujeres Agriculturas.	
Apoyar la titularidad sobre la tierra y el acceso a recursos productivos a mujeres, mediante la eliminación de barreras (ayudas, subvenciones)	
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	**60.000**
Desarrollo del Plan de Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia	60.000
TOTAL PRESUPUESTO DE ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	**282.757.747**

Nota: 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.

El conjunto de actuaciones presupuestarias previstas para 2027 presenta una alineación significativa con los principales factores estructurales que el diagnóstico de situación, elaborado por Emakunde en el marco del III Plan Operativo de Acción 2026-2030, identifica como determinantes de la brecha salarial en Euskadi: la desigual distribución de los cuidados, la segregación formativa y profesional, la concentración de las mujeres en sectores y empleos de menor remuneración, la parcialidad y las dificultades de conciliación.

La principal apuesta presupuestaria se concentra (cerca del 90%) en las **políticas de conciliación y socialización de los cuidados**, mediante las ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (133,1 millones de euros), la financiación del Consorcio Haurreskolak (95,4 millones de euros) y las ayudas a escuelas infantiles de 0 a 3 años (14,4 millones de euros).

Destacan también las actuaciones orientadas a combatir la **segregación horizontal del mercado laboral**, entre ellas Emakumea Industrian (3,5 millones de euros), Morrokotudak (1,1 millones de euros) y las iniciativas dirigidas a incentivar la participación femenina en ámbitos STEAM y tecnológicos.

Asimismo, adquieren especial relevancia las actuaciones destinadas a mejorar la **calidad del empleo femenino**, como el programa de reducción de la parcialidad no deseada (2,35 millones de euros) y las ayudas dirigidas al emprendimiento y la economía social con incentivos específicos para mujeres (4 millones de euros).

Por otra parte, las actuaciones vinculadas a la **formación, la investigación y la promoción de vocaciones científico-tecnológicas**, con una dotación superior a 13 millones de euros, se alinean con las necesidades identificadas en el ámbito de la formación y elección profesional.

El presupuesto de actuaciones contra la brecha salarial representa el 1,48% del presupuesto consolidado para el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el 1,88% del presupuesto analizado[41] de los Departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios.

[41] Presupuesto analizado: 15.043.938.529 € y Presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi: 19.169.680.770 €

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 Comunidad Autónoma de Euskadi, 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 5. 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 2027**
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	**1.450.000**
EMAKUNDE	1.450.000
Impulsar y gestionar el programa BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca	135.000
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.	75.000
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	510.000

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.	90.000
Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE	293.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	**61.997**
Servicio ZURE TALDEKOAK, de atención de casos de violencia en el ámbito deportivo	33.997
Acciones en torno al proyecto "Transformando la Cultura Laboral hacia la Igualdad y la Diversidad"	3.000
Impulsar 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.	
Impulsar acciones específicas sobre los procedimientos del nuevo plan de prevención para integrar la igualdad y evitar conductas violentas	
EITB	
Gasto asesoramiento experto revisión protocolo acoso	15.000
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
EUSTAT	
Publicar el Informe sobre la Violencia de Género el 25 de noviembre	
LANBIDE	
Curso básico para personal tutor o tutora de violencia de género	
Protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia machista en las oficinas de Lanbide	
Red de Coordinación de Tutoras y Tutores de Mujeres Víctimas de Violencia de Género (MVVG)	
Programa Emaukera Araba dirigido a mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de la violencia machista	
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	**110.000**
Impulsar un Plan de Prevención del Acoso por Razón de Sexo y Acoso Sexual y elaborar el informe de aplicación del mandato del protocolo de acoso.	30.000
Reforzar la sensibilización, prevención y formación especializada en violencia machista contra las mujeres y garantizar la protección de las víctimas en el ámbito interno de la administración	40.000
Diseño con perspectiva de género para impulsar un proceso de sensibilización y formación en materia de igualdad y buenos tratos y a favor de la diversidad sexual en el trabajo	40.000
IVAP	
Curso de Protocolos antes el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	**2.500**
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
unificación de protocolos y formación a la asesoría confidencial	2.500
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.	
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 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	**14.282.264**
Aplicación del "Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA - Etxekoen eta Emakumeen Babesa"	111.804
Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa)	33.460
Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista	12.000
Seguridad privada destinada a la protección de las víctimas	6.000.000
96 ertzainas con atención especialidad en violencia de género	8.125.000
ACADEMIA VASCA DE POLÍCIA 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	
Prevención en materia de acoso por razón de sexo y acoso sexual	
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 em dicho grupo	

Revisar los mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres y las niñas en los centros educativos para reformular, en caso de ser necesario, su funcionamiento	
Prevenir y sensibilizar a la comunidad educativa para la detección precoz y la respuesta rápida y eficaz ante las distintas situaciones de violencia machista contra las mujeres y las niñas	
Fomentar y difundir las buenas prácticas de los centros escolares en las que se asegure el buen trato y la convivencia desde una perspectiva de género e interseccional	
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	**93.451**
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"	
Formación, adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler y baremación a mujeres víctimas de violencia de género en casos graves y excepcionales	93.451
Sensibilización en materia de violencia machista a través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda	
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	
SALUD	
OSAKIDETZA	
Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial	
Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista contra las mujeres al personal sanitario	
Contribuir mediante el GSI: Grupo Sistemas Información a los informes anuales del III Acuerdo interinstitucional	
Promover 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	
Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimiento y divulgación recursos incluyendo a los movimientos sociales	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	**4.167.666**
Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (SATEVI)	660.000
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	67.280
Ayuda a víctimas de violencias sexuales	1.170.000
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 Machista en Biziaia	
Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias	193.594
Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia 2026-2029	50.000
Servicio de Atención telefónica a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk Esan)	396.792
Comisión de Igualdad. Foro Vasco de Migración y Asilo	30.000
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	**380.000**

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	80.000
Promover una EHU libre de violencias de género	300.000
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	**13.947.359**
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	76.000
Impartición del primer nivel del itinerario formativo en igualdad y violencia machista contra las mujeres dirigido al personal judicial de auxilio, tramitación y gestión	30.000
Potenciar la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)	1.183.957
Elaborar un informe de evaluación integral del Servicio de Asistencia a Víctimas	60.000
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	2.484.000
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	1.265.181
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 través de diversas subvenciones (IDARGI, ERAIN, AMIKECO)	3.000.000
Diseñar el Plan de actuación de Justicia con relación a las víctimas de violencia machista	10.000
Puntos de encuentros familiares	3.403.960
TOTAL	**34.495.237**

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.

Las actuaciones identificadas abarcan de forma amplia las distintas dimensiones previstas en la normativa vasca de igualdad y en el marco del III Acuerdo Interinstitucional, combinando medidas de prevención, detección, atención integral, protección, recuperación y reparación de las víctimas, así como actuaciones dirigidas a la coordinación institucional y la formación de profesionales.

Desde el punto de vista presupuestario, las intervenciones se concentran principalmente en tres departamentos. El Departamento de Seguridad reúne el 41 % del presupuesto identificado, fundamentalmente a través de los recursos destinados a la protección policial especializada y a la seguridad de las víctimas. Destacan especialmente la dotación de 96 agentes especializados en violencia de género y los servicios de protección mediante seguridad privada para víctimas de especial riesgo.

El segundo ámbito de mayor volumen corresponde al Departamento de Justicia y Derechos Humanos, que concentra el 40 % del presupuesto. Este bloque incorpora una aproximación integral a la respuesta institucional frente a la violencia machista, financiando la asistencia jurídica especializada, los servicios de atención a víctimas, los programas de intervención con agresores y los puntos de encuentro familiar. Resulta particularmente relevante la financiación de los programas de intervención psicosocial y reeducativa para personas condenadas por delitos de violencia de género o agresiones sexuales, así como los mecanismos de acceso efectivo a la tutela judicial y a la asistencia letrada especializada.

Por su parte, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico concentra el 12 % del presupuesto, orientado principalmente a reforzar la autonomía económica y los procesos de recuperación de las víctimas. Destacan las prestaciones económicas para mujeres víctimas de violencia de género, las ayudas a víctimas de violencia sexual, el servicio SATEVI de atención especializada y los recursos dirigidos a menores de edad víctimas o afectados por la violencia machista.

Más allá de estas áreas de gasto más intensivas, se observa una estrategia transversal que implica a numerosos departamentos y organismos públicos. Las actuaciones impulsadas por Emakunde desempeñan un papel tractor en los ámbitos de prevención, sensibilización social, generación de conocimiento, coordinación interinstitucional y capacitación profesional. Entre ellas destacan el programa Beldur Barik, la formación especializada para profesionales y las subvenciones destinadas a entidades que trabajan en la prevención de la violencia machista.

Asimismo, el presupuesto incorpora actuaciones específicas en ámbitos estratégicos para la prevención y detección temprana de la violencia. Destacan las iniciativas en los sistemas educativo, sanitario, universitario, deportivo y de vivienda, así como las medidas dirigidas a reforzar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el empleo público y en otros entornos organizativos. Aunque muchas de estas actuaciones no cuentan con una cuantificación presupuestaria individualizada, contribuyen al fortalecimiento del enfoque preventivo y a la consolidación de una respuesta institucional coordinada.

La amplitud y diversidad de las actuaciones identificadas refleja la consolidación de una respuesta pública integral articulada en torno a la prevención, detección, protección, atención especializada, recuperación y reparación de las víctimas. El presupuesto prioriza especialmente las medidas orientadas a garantizar la seguridad y protección de las víctimas, asegurar su acceso a la justicia y facilitar recursos económicos y sociales para la recuperación de sus proyectos de vida. Al mismo tiempo, se refuerzan las actuaciones preventivas y de sensibilización dirigidas a actuar sobre las causas estructurales de la violencia y promover cambios culturales que favorezcan relaciones igualitarias y libres de violencia

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 0,18% del presupuesto consolidado para el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el 0,23% sobre el analizado[42].

[42] Presupuesto analizado: 15.043.938.529 € y Presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi: 19.169.680.770 €

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 6. 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 ***(No se incluye el presupuesto de las partidas del Plan contra la Brecha Salarial ni de Vidas libres de violencia machista contra las mujeres)***	**PRESUPUESTO ESPECÍFICO IDENTIFICADO 2027**
LEHENDAKARITZA	**2.619.297**
1121. ESTRUCTURA Y APOYO	39.900
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
Organizar una Editatona en el marco del proyecto Wikiemakumeok.	1.500
Impulsar la creación de un grupo de hombres de la diáspora vasca comprometidos con la igualdad, como espacio de reflexión, sensibilización y corresponsabilidad, así como elaborar y difundir el Cuaderno de Voces	2.000
Asistencia técnica especializada para apoyar el impulso de las medidas de sensibilización del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza	10.500
Organización de actividades entorno al 8M en Lehendakaritza.	900
Diseñar y elaborar materiales de sensibilización que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las funciones y tareas del personal de Lehendakaritza	9.000
Evaluar el alcance, contenido e impacto potencial de los proyectos presentados a las convocatorias de subvención relacionadas con el ODS 5 para determinar su contribución a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	1.500
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	
1311. ACCIÓN EXTERIOR	15.000
Promover bajo el liderazgo de Emakunde la acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales, así como consolidar los ya existentes	

Promover la participación en las principales citas de las agendas globales y redes transnacionales reconocidas en materia de igualdad: establecer marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales, así como redes internacionales claves en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, como ONU-MUJERES.	
Promover el proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak de todo el mundo trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión	
Consolidar el programa Euskal Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak mediante la puesta en marcha de un Ecosistema Global de Mujeres de la Diáspora Vasca.	15.000
EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.	**2.564.397**
Promover el cumplimiento de los mandatos previstos en el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres	60.000
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 la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera	68.793
Establecer las directrices generales que han de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad	340.000
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	500.000
Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi	144.800
Incrementar la cooperación estatal e internacional	18.000
Promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres	656.530
Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos	766.274
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	**11.142.000**
ESTRUCTURA Y APOYO	15.000
Diseño y desarrollo del Plan de Igualdad de Legislatura: Material de sensibilización en igualdad para el personal del Departamento (calendario, folletos...)	10.000
Formación en igualdad dirigida a cargos y personal	2.000
4512. DEPORTES	130.000
Mantenimiento del servicio ZURE TALDE GARA	40.000
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 2027 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	
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA	123.000
Programa NOKA para la promoción de mujeres directoras audiovisuales	60.000
Programa AUKERA. Mentoring a las alumnas audiovisuales universitarias para realizar su primer cortometraje	30.000
Asesoramiento en planificación de género BDCC	18.000
Impulsar los estudios de género desde Kulturklik	15.000

4514. PATRIMONIO HISTÓRICO CULTURAL	
Actualizar el estudio realizado en el marco de HAKOBA sobre políticas de género en Museos y Centros de Arte	
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	**24.000**
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	24.000
EITB	**10.850.000**
Asesoramiento externo experto plan igualdad	15.000
Formación igualdad	15.000
Campañas sensibilización 8M y 25N, etc.	20.000
Producción emisiones deportivas mujeres	600.000
Producción contenido infantil perspectiva igualdad	1.700.000
Financiación cine impulso mujer profesional	8.500.000
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	**138.396**
OSALAN	**65.000**
Actuaciones para el impulso de las políticas de igualdad	50.000
Impartición y actualización del módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y servicios de prevención	15.000
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).	
Divulgación y sensibilización sobre PRL para personas empleadas y empleadoras de hogar.	
EUSTAT	
Apartado de Igualdad de mujeres y hombres	
Panel estadístico de Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi	
Infografía para Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el día 11 de febrero	
Panel estadístico del Índice de igualdad de género (IIG),	
Formación de su personal en materia de igualdad	
LANBIDE	**73.396**
Plan Igualdad XIII Legislatura	40.000
Plan de Igualdad interno	33.396
HACIENDA Y FINANZAS	**183.871**
6110. ESTRUCTURA Y APOYO	180.500
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	35.000
Formación al personal del departamento, incluido el personal cargo público	8.000
Promover el cumplimiento de la Hoja de Ruta de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad autónoma de Euskadi	92.500
Becas de estudio sobre presupuestos con enfoque de género	45.000

6111. POLÍTICA ECONÓMICA Y GASTO PÚBLICO	
Hacer el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos FEDER y FSE+ 2021-2027	
Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución, y gestión de los Programas FEDER y FSE+ 2021-2027.	
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	
Continuar con el impulso y verificación de la correcta cumplimentación de los datos de género en el Registro General de Subvenciones	
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	
Fomentar el cumplimiento de la Instrucción 1/2004 de la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la contratación pública de la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	
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	**142.000**
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. EMPLEO PÚBLICO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN	120.000
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
Definir cómo se aplicarán los estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad para avanzar hacia el objetivo 3 de la Estrategia de igualdad: 100% de personal técnico de igualdad con contrato fijo de nivel A a jornada completa.	
Regularizar la especialidad de igualdad. Garantizar el personal suficiente y con la capacidad requerida	
Desarrollar itinerarios formativos básicos y avanzados para todo el personal de la Administración.	
Creación de un conjunto planificado de medidas y recursos con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI	30.000
1214. INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	
Seguimiento del cumplimiento de la Circular 1/2023 de adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género	
IVAP	**34.400**
Ofertar cursos sobre Igualdad en la oferta formativa general, con una oferta actualizada y mejorada	14.000
World cafés para el personal del IVAP para profundizar y reflexionar sobre temas de igualdad.	6.000
Formación "Hizkuntza inklusiboa"	14.400

INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	**557.571**
7211. GABINETE Y SERVICIOS	20.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	20.000
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	**9.500**
Ejecución de las medidas contempladas en el IV Plan de Igualdad (consultoría externa)	6.000
Formación en materia de igualdad	2.500
Campañas 8M y 25N	1.000
Acciones específicas en el marco de partición de la Red BAI SAREA	
SPRI y GCR	**487.056**
Ejecución del III Plan de igualdad de mujeres y hombres 2024-2027	487.056
Colaboración activa en la iniciativa Women in Industry	
IHOBE	
Desarrollo IV Plan para la igualdad 2026-2029	
Recogida de indicadores de impacto de género en los proyectos del Plan de Gestión anual	
SEGURIDAD	**492.000**
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	300.000
Publicitación de las App´s de 112 SOS-Deiak.	100.000
2223. ERTZAINTZA EN SERVICIO	12.000
II Plan para la Igualdad del Personal Laboral SAAS	12.000
6113. JUEGOS Y ESPECTÁCULOS	
Estudio del Observatorio Vasco del Juego sobre Panorámica del Juego y la mujer	
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	**30.000**
Desarrollo del II Plan de Igualdad de la Academia	30.000
EDUCACIÓN	**18.000**
4211. ESTRUCTURA Y APOYO	18.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	18.000
CONSORCIO HAURRESKOLAK	
Actualizar el diagnóstico de igualdad en las haurreskolak	
Evaluación II Plan de igualdad, diagnóstico y elaboración del III Plan de igualdad	
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	**70.500**
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	50.000
Formulación de una guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una planificación inclusiva	50.000
SALUD	**190.000**
4111. ESTRUCTURA Y APOYO	30.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	20.000
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	
II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Osakidetza (2025 - 2028)	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	**94.818**
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 destina 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	
Actividades varias del área de Diversidad	
3222. JUVENTUD	
Diseño y organización de cursos de formación en materia de igualdad del Observatorio Vasco de la Juventud (OVJ)	
MOVILIDAD SOSTENIBLE	**15.000**
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	15.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	**1.088.500**
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	1.074.500
Contrato programa con EHU en el eje de Ciencia de Vanguardia, incluirá el Proyecto 8. A1/IV-3. Liderazgo científico emergente e igualdad	300.000
Contratos programa con EHU, en el eje de cuidado de la comunidad universitaria, se incluye el Proyecto 1. Promover e impulsar la igualdad en la EHU	250.000
Contrato programa Universidad de Deusto dentro del eje de Cuidado a la comunidad universitaria del Contrato programa desarrollará el Proyecto 1. CU2 - Institucionalización de la igualdad integral	250.000
Contrato programa con Mondragon-Unibertsitatea, en el eje Cuidado de la comunidad universitaria englobará el Proyecto 2. CU2. Ayudas para programas y servicios de bienestar - físico y psicológico, inclusión y equidad	174.500
Contrato programa con Mondragon-Unibertsitatea, en el eje Cuidado de la comunidad universitaria, 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	71.000
Contrato programa con Mondragon-Unibertsitatea, en el eje Cuidado de la comunidad universitaria pondrá en marcha de actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral	29.000
5410. ESTRUCTURA Y APOYO	14.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	14.000
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	**24.500**
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

KONTSUMOBIDE	**18.000**
Plan de igualdad	18.000
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	**773.147**
1410 ESTRUCTURA Y APOYO	30.000
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad del departamento	30.000
1412. JUSTICIA	100.000
Acciones para hacer frente a las desigualdades en el acceso a la justicia	100.000
1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	583.147
Taller "Mujer gitana, de raza y guerrera" ADAP	580
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI	174.500
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad ADAP	408.067
GOGORA	**60.000**
Investigación sobre la diversidad sexual y de género bajo el franquismo: Represión y acción colectiva	60.000
TOTAL	**19.690.512**

Nota: 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.

Las actuaciones específicas identificadas en materia de igualdad de mujeres y hombres, excluyendo las vinculadas al Plan contra la Brecha Salarial y a Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, ascienden a 19,69 millones de euros en 2027, distribuidos entre la práctica totalidad de los departamentos y entidades del sector público vasco.

La mayor concentración de recursos se localiza en Cultura y Política Lingüística (11,14 millones de euros), fundamentalmente a través de EITB, que destina 10,85 millones a actuaciones vinculadas a la promoción de las mujeres en el ámbito audiovisual, la producción de contenidos con perspectiva de igualdad y la visibilización del deporte femenino. Destaca especialmente la financiación orientada al impulso de las mujeres profesionales en el sector cinematográfico (8,5 millones) y la producción de contenidos infantiles con enfoque de igualdad (1,7 millones), configurándose como una de las principales apuestas presupuestarias para combatir los estereotipos de género y mejorar la representación de las mujeres en los medios de comunicación.

Destacan las actuaciones en el ámbito de la ciencia, universidad e innovación, con una dotación superior al millón de euros (1,09 millones). Los contratos programa con las universidades vascas, incorporan proyectos específicos dirigidos a promover el liderazgo científico de las mujeres, institucionalizar la igualdad en las universidades y favorecer la inclusión y la equidad en la comunidad universitaria. Estas medidas actúan sobre ámbitos donde persisten segregaciones horizontales y verticales en las trayectorias académicas y científicas.

En materia de inclusión y garantía de derechos, adquieren especial relevancia las actuaciones impulsadas por Justicia y Derechos Humanos (773.147 euros), particularmente los recursos residenciales destinados a mujeres en régimen de semilibertad procedentes del ámbito penitenciario, que concentran más de medio

millón de euros, así como las medidas para mejorar el acceso a la justicia de colectivos con mayores dificultades.

Resultan significativas las actuaciones desarrolladas en ámbitos tradicionalmente masculinizados. Entre ellas destacan la campaña de captación de mujeres para la Ertzaintza (300.000 euros), las acciones de igualdad impulsadas por SPRI y el Grupo SPRI (487.056 euros), y los programas de liderazgo y participación femenina en ciencia e innovación.

Desde el punto de vista de la institucionalización de la igualdad, sobresalen las actuaciones previstas en Hacienda y Finanzas (183.871 euros), especialmente las destinadas a la implementación de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (92.500 euros), junto con las becas de investigación sobre presupuestos con enfoque de género (45.000 euros). Estas medidas contribuyen a consolidar la presupuestación con enfoque de género como instrumento estructural de mejora de las políticas públicas. Así como las actuaciones de Emakunde, con 2,56 millones de euros, destinadas al fortalecimiento institucional y mejora de la gobernanza de las políticas de igualdad en Euskadi.

El total del presupuesto identificado corresponde al 0,10% del presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el 0,13% del presupuesto analizado[43]. El presupuesto identificado se ha duplicado respecto al previsto para el 2026 debido fundamentalmente al presupuesto de las actuaciones de EITB.

[43] Presupuesto analizado: 15.043.938.529 € y Presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi: 19.169.680.770 €

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

01. LEHENDAKARITZA

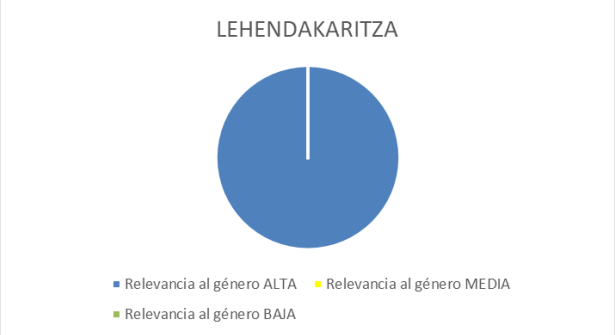
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 7. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
TOTAL ANALIZADO	44.423.081
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	10.618.363
1122. Comunicación e Innovación Social	9.444.605
1311. Acción Exterior	16.478.821
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	7.881.292

Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia al género alta

Ilustración 9. 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 INTEGREN 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 e incrementar 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 2028 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 2026-2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.
- 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 Berdintasun 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 varias sesiones de formación en el marco de la Euskal Berdintasunerako Eskola – Euskal Etxeak 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 una Editatona en el marco del proyecto Wikiemakumeok.
- Organizar sesión de formación en el marco del programa Gaztemundu.
- Organizar actividades en el marco del 8M – Día Internacional de las Mujeres.
- Apoyar la creación de un Ecosistema Global de Mujeres de la Diáspora Vasca para la igualdad.
- Impulsar la creación de un grupo de hombres de la diáspora vasca comprometidos con la igualdad, como espacio de reflexión, sensibilización y corresponsabilidad, así como elaborar y difundir el Cuaderno de Voces.
- Evaluar el alcance, contenido e impacto potencial de los proyectos presentados a las convocatorias de subvención relacionadas con el ODS 5 para determinar su contribución a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Diseñar y elaborar materiales de sensibilización que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las funciones y tareas del personal de Lehendakaritza.

Presupuesto específico (actividades): 39.900€

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.
- Impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres como portavoces, personas expertas, referentes y protagonistas de las acciones de comunicación pública.
- Visibilizar las contribuciones y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de actuación del Gobierno Vasco, especialmente en aquellos sectores donde se encuentran infrarrepresentadas.

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: 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.
- Mantener a través del Foro de Innovación Social y Agenda 2030 - Euskadi Local 2030 HUB (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 5: 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 Global y velar por la integración efectiva de la perspectiva de género en su desarrollo e implementación.
- 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 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 a las personas socias de las Euskal Etxeak a nivel mundial así como a la comunidad vasca en el exterior en general:
    - 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.

- Puesta en marcha de un Ecosistema Global de Mujeres de la Diáspora Vasca.
- Promover y visibilizar la narrativa de igualdad en la Comunidad Vasca en el Exterior.

Presupuesto específico de igualdad: 15.000€

EMAKUNDE

Emakunde[44] 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 COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI
- 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.

- **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 **60.000€.**

- **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 68.792,98€.

- **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 340.000€, destinado a impulsar el despliegue de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2030; diseñar y poner en marcha un servicio de apoyo técnico a municipios pequeños con capacidad limitada para desarrollar políticas públicas de igualdad, que facilite la planificación, ejecución y evaluación de estas políticas; y asesorar a las administraciones públicas vascas en la elaboración y desarrollo de sus planes de igualdad y hacer seguimiento de su despliegue en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

- **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 asistir técnicamente a las administraciones públicas vascas en la integración de la perspectiva de género, Emakunde destina un presupuesto de 500.000€ a la evaluación de impacto en función del género de normas y actos administrativos, la incorporación del enfoque de género en los programas presupuestarios del Gobierno Vasco, las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos y el desarrollo de proyectos y programas sectoriales.

- **Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi**.
  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 **144.800€.**

- **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 626.530€, destinado a la gestión de la Comisión Consultiva, al apoyo a federaciones, fundaciones y asociaciones que realizan acciones dirigidas a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres, y 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 **1.431.274€,** que se reparte en actuaciones dirigidas a:

  - 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.
  - Impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad de mujeres y hombres a través del estudio y la documentación, así como del apoyo a la investigación y la formación en género.
  - 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, y desarrollar el plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación -BEGIRA.
  - Despliegue de las acciones de Emakunde en el marco de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi y promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.

- Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

- **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 de 1.450.000€. 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 BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca; la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres; y la promoción del conocimiento de la violencia machista y la recogida y difusión sistemática de datos sobre su incidencia y los recursos existentes.
  - La promoción de la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres -JABETUZ- y de programas de intervención preventiva, sensibilización y 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.
  - El liderazgo y apoyo a la coordinación interinstitucional mediante 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, así como la gestión de otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

02. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

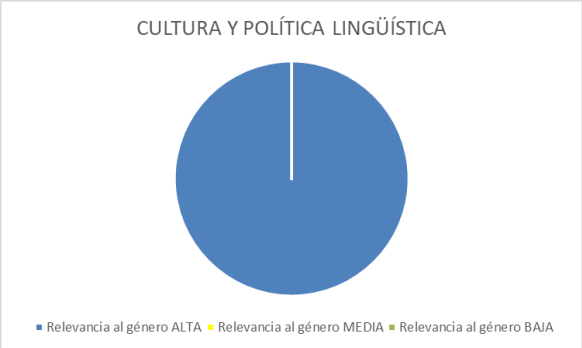
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 8. Prespuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
TOTAL ANALIZADO	435.060.540
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.869.123
4512. Deportes	12.998.153
4513. Promoción de la Cultura	37.108.516
4514. Patrimonio Histórico Artístico	39.324.377
4515.Medios de Comunicación Social	8.826.500
4711. Política Lingüística	34.277.337
5414. Fondo de Innovación	1.966.300
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeuskal. A.	
4713. Inst. Alfabetización y Reeuskaldunización Adulto	77.765.000
Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
GRUPO EITB - Euskal Irrati Telebista	218.925.234

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



ACTUACIONES RELEVANTES

En relación a las actuaciones más relevantes del Departamento para 2027 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

- Continuar desarrollando campañas de sensibilización y acciones formativas en el marco del proyecto "Transformando la cultura laboral hacia la igualdad y la diversidad" para trabajar en la prevención del acoso sexual y sexista dentro del Departamento (3.000 €. Programa de Estructura y Apoyo 4511).
- Se seguirá prestando el servicio ZURE TALDEKOAK GARA para hacer frente a los casos de violencia en el ámbito deportivo (33.997,20 €. Programa de 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: 46.997 €

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).
- Con los contratos menores de patrocinio se subvencionarán concursos exclusivos para mujeres (10.000 €Programa Actividad Física y Deporte 4512)
- En las subvenciones nominativas se contemplan subvenciones para fomentar la participación de las mujeres en competiciones deportivas, así como para competiciones exclusivamente para mujeres. (100.000 €Programa Actividad Física y Deporte 4512)

Total: 225.000 €

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

– <u>Actuaciones relevantes en el marco del programa Estructura y Apoyo (4511)</u>

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

Además, este programa pretende visibilizar y difundir el nuevo Plan de Legislatura para la Igualdad del Departamento aprobado en 2026, siguiendo la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI. La Unidad Administrativa de Igualdad y las comisiones técnico-políticas de los 4 ámbitos de actuación para la igualdad existentes en el Departamento impulsarán su elaboración, seguimiento y ejecución.

También está prevista una reunión del Grupo Técnico Político Departamental en los primeros meses de 2027 para llevar a cabo la evaluación y seguimiento global del Plan para la Igualdad del Departamento a media legislatura.

La UAI llevará a cabo, además, acciones encaminadas a difundir y dar a conocer el Plan de Igualdad Departamental entre el personal

Presupuesto destinado a las acciones formativas y de sensibilización antes mencionadas y a la difusión del Plan de Igualdad del Departamento, **10.000 €.**

Continuar impulsando la formación en igualdad dirigida a cargos y personal, por un importe total de **2.000 €.**

Continuar con las acciones del proyecto Lan Kultura Berdintasunerantz eta Aniztasunerantz Eraldatuz, por un importe total de **3.000 €**

- Actuaciones relevantes en el marco del programa de promoción de la cultura (4513)

En este programa cabe destacar el trabajo que se está realizando para visibilizar las brechas de género existentes en los diferentes subsectores culturales. Anualmente se impulsan investigaciones en el marco de la plataforma Kultuklik, con las que se pretende analizar el grado de visibilidad de las obras de las mujeres en el sector cultural, subsectores. En 2023 se publicó "Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos musicales de la CAPV, 2022" y en este sentido en 2024 se publicó "Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en la programación y creación teatral de la CAPV, 2023". En 2027 se prevé seguir visibilizando las brechas de género en la cultura a través de nuevos estudios (**15.000 €).**

Además, la Dirección de Promoción de la Cultura continuará con el programa NOKA dirigido a mujeres directoras audiovisuales creado hace 6 años. (**60.000 €)**

Finalmente, otro de los programas a consolidar 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 del audiovisual (H)EMEN y se financia parcialmente desde la dirección de Promoción de la Cultura (**30.000 €**).

Asesoramiento para el desarrollo de planes de género BDCC. Teniendo en cuenta los mandatos de la Ley 1/2023 dirigidos a las empresas, se puso en marcha este servicio dirigido a las Industrias Culturales y Creativas para impulsar y facilitar estas planificaciones. Este servicio ha salido por contrato y para ello participaron expertos en el género del grupo de trabajo creado al efecto. En 2027 se continuará con el programa (**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 coordinación con la Unidad de Igualdad del Departamento, las nuevas convocatorias que realice la Dirección incorporarán de forma sistemática la perspectiva de género. Asimismo, para reforzar la integración de la perspectiva de género, se analizará el diseño e impacto de las convocatorias de subvenciones, así como las características de las entidades y personas que reciben subvenciones directas y nominativas.

En el marco de este programa se prevé la realización de un estudio específico para evaluar el impacto y alcance de las convocatorias desde la perspectiva de género. El objetivo de este estudio será mejorar los mecanismos de incorporación de la perspectiva de género integrada, así como reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación de las convocatorias, teniendo en cuenta los perfiles de las personas beneficiarias de las subvenciones y sus distribuciones de género

Además, se prevé trabajar en colaboración con la Unidad Administrativa de Igualdad para 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 línea de trabajo sólida para incorporar la perspectiva de género en sus políticas, impulsando espacios de reflexión sobre la incidencia del género en la revitalización del euskera, así como para establecer espacios de diálogo y fortalecimiento conjunto de las políticas de igualdad y de normalización lingüística como políticas transversales.

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

La Dirección de Actividad Física y Deporte tiene reservado un presupuesto de 47.600 € para el desarrollo del 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 actividades de sensibilización dirigidas a agentes del sector (federaciones, clubes, etc.). (**47.600 €)**

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

Otra acción para destacar es la inclusión en el programa formativo de la Escuela Vasca de Deportes de acciones dirigidas a promover la igualdad. (**40.000 €).**

Esta Dirección trabaja la perspectiva de género en sus convocatorias, incorporando sistemáticamente criterios y cláusulas de igualdad en las subvenciones, así como acciones positivas para la organización de ligas de eventos femeninos, dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas (**100.000 €).**

Total 378.600 €

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 integrada en el plan de igualdad departamental 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 2027se priorizar las siguientes actuaciones:

- Garantizar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad y asignar para ello **24.000 euros**.
- Impulsar el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el organismo a través de los objetivos estratégicos y acciones integradas en la planificación para la Igualdad del Departamento de Cultura y Política Lingüística.
- 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.
- Atención a personas con necesidades especiales en la organización de convocatorias de exámenes en aras a su inclusión.
- Promover la igualdad en todas las secciones del portal IKASBIL. (dokuteka, ejercicios, biografías)
- Alimentar la sección Igualdad del portal IRAKASBIL.
- Promover la visibilidad de las mujeres y la igualdad de género en los materiales didácticos para el aprendizaje del euskera de las personas adultas.
- 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 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 el objetivo 5 ODS (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 contras 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, Administración Digital y Autogobierno del Gobierno Vasco 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 de dicho departamento y en 2026 ha participado en sesiones de trabajo organizadas por el Servicio de Prevención del Gobierno Vasco.
Se pretende desarrollar las actuaciones que esta colaboración pueda conllevar y promover el conocimiento del protocolo en el seno de la organización.

- Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Itinerario preventivo para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: impulsar acciones específicas sobre los procedimientos del nuevo plan de prevención para integrar la igualdad y evitar conductas violentas.

Contra la brecha salarial

Con el fin de impulsar la Estrategia de Reducción de la Brecha Salarial en Euskadi, se han elaborado varios Planes de Acción Operativos, el último es el III Plan Operativo de Acción 2026-2030. A partir de este plan, los departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco implicados han ido ejecutando medidas y acciones que han contribuido a impulsar las principales directrices y objetivos específicos establecidos en la estrategia de reducción de la brecha salarial en Euskadi.

Este III Plan Operativo de Acción 2026-2030 es un paso más para situar a Euskadi entre los países europeos con menor brecha salarial. Así pues, el III. Plan Operativo de Acción 2026-2030 recoge las acciones que los departamentos del Gobierno Vasco van a incorporar en los próximos años para contribuir a eliminar la brecha salarial. Como novedad, en este Plan han participado por primera vez todos los departamentos, organismos autónomos y entes públicos del Gobierno Vasco representados en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Así, HABE participa en este proceso y desarrollará las acciones derivadas del mismo, de acuerdo con sus competencias y a través de acciones transversales.
- Fomentar la sensibilización social sobre la brecha salarial a través de materiales de aprendizaje de euskera para personas adultas.
- Incluir cláusulas de igualdad en los contratos del organismo.

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 entraña cierta dificultad plantear cifras concretas de presupuesto para las acciones de igualdad, puesto que son una parte más de los objetivos transversales de las áreas. No obstante, sí es posible identificar, de manera aproximada, determinadas partidas que inciden directamente en los mensajes, las actuaciones y el impacto en igualdad, como son las siguientes, clasificadas en las categorías solicitadas:

PARTIDA	ESTIM. PPTO 2027
A) Gasto personal unidad de igualdad	100.000
A) Gasto asesoramiento externo experto plan igualdad	15.000
E) Gasto asesoramiento experto revisión protocolo acoso	15.000
B) Estudio presencia H/M en EITB	15.000
A) Formación igualdad	15.000
A) Campañas sensibilización 8M y 25N, etc.	20.000
B/C) Producción emisiones deportivas mujeres	600.000
C) Producción contenido infantil perspectiva igualdad	1.700.000
B) Financiación cine impulso mujer profesional	8.500.000 (inv. total)

Estas son las siguientes actuaciones en torno al **ÁMBITO INTERNO DE EITB** para los próximos años:

- Nuevo Plan de Igualdad, memorias de evaluación. Para ello:
  - Normativa de la comisión de igualdad
  - Sistematización de cálculo y recogida de datos
  - Elaboración de medidas acordes a la realidad actual de la organización

- Nuevo 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

- Cumplimiento legal y otros compromisos adquiridos. Para ello:
  - Sistematización de cálculo y recogida de datos
  - Integración de la responsable de cumplimiento normativo en la unidad de igualdad

- 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 que se elaboren, garantizando su desarrollo sea transversal y que respalde el compromiso de EITB con la igualdad.

- 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 encuentra subrepresentadas (redacción de deportes, puestos de dirección, etc.)

Desde el punto de vista de nuestro **SERVICIO PÚBLICO A LA CIUDADANÍA** 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, EITB mantendrá su compromiso por visibilizar a las **mujeres deportistas** con el objetivo de aumentar su presencia en nuestros medios. Especialmente en el deporte vasco, retrasmisiones de las 'estropadak' femeninas, fútbol femenino o programas como PLAZANDREAK, HARRI HERRI o la WOMEN WINTER SERIES.

- 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 (presupuesto de inversión total 8.500.000). A finales de 2026 deberá renovarse el referido convenio de colaboración de cara al ejercicio 2027, manteniendo los criterios de impulso y fomento del talento de liderazgo femenino en las producciones.

- 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 en producciones como 'Go!Azen' e 'Irabazi Arte'.

- 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 debe reflejarse una visión rigurosa, dado el papel relevante de los medios de comunicación 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.

- Se mantiene el objetivo 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.

- 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.

03. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

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

Tabla 9. Presupuesto analizado. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
TOTAL ANALIZADO	1.373.244.076
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	4.325.344
3112. Trabajo	110.587.038
3121. Inclusión social	4.735.125
3125. Seguro escolar	2.061
3211. Empleo	17.465.604
3212. Economía Social	8.956.305
6116. Economía y Planificación	3.101.114
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	19.720.546
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística	
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	16.954.252
Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
LANBIDE	1.187.396.687

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 Economia Social, Economía y Planificación y Eustat son los que están calificados con relevancia media.

Ilustración 11. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Se identifican las actuaciones departamentales prioritarias para 2027, su grado de incorporación de la perspectiva de género y la dotación económica o los recursos propios asociados.

el ámbito de **BUEN GOBIERNO**:

- Impulso y coordinación de las políticas de igualdad
  - Impulsar y coordinar las políticas de igualdad de mujeres y hombres del Departamento mediante apoyo técnico especializado.

- Comunicación institucional y difusión
  - Elaborar notas de prensa y otras actuaciones de comunicación dirigidas a los y las profesionales de la información sobre las materias competencia del Departamento.
  - Gestionar las ruedas de prensa, entrevistas y comparecencias públicas del vicelehendakari y consejero de Economía, Trabajo y Empleo y del resto de cargos del Departamento.
  - Mantener y actualizar los contenidos informativos de las páginas web departamentales e Irekia.
  - Desarrollar campañas de información y difusión de las actividades que lleva a cabo el Departamento.
  - Gestionar las publicaciones departamentales, incluyendo su selección, edición y difusión.
  - Atender las consultas ciudadanas gestionadas a través de euskadi.eus e Irekia.
  - Desarrollar actuaciones de comunicación a través de redes sociales.
  - Mantener las relaciones institucionales con el Parlamento, el Ararteko y la ciudadanía.

- Gestión interna y transversalización de la igualdad
  - Integrar progresivamente la perspectiva de género en la actividad de asesoría jurídica.
  - Integrar la perspectiva de género en la elaboración, gestión y seguimiento del presupuesto departamental.

- Incorporar progresivamente la igualdad de mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos.

- Integrar la perspectiva de género en la contratación administrativa.

- Fomentar el uso del euskera en la actividad del Departamento.

- Desarrollar actuaciones de coordinación y apoyo en materias de organización, medios y funciones comunes del Departamento.

Estas actuaciones contribuyen a consolidar la igualdad de mujeres y hombres como principio transversal de la actuación departamental y a reforzar las capacidades institucionales necesarias para su integración en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas.

El presupuesto asociado a estas actuaciones asciende a **1.127.141 euros.** Las actuaciones que no cuentan con una dotación presupuestaria específica diferenciada se desarrollan con medios técnicos, humanos y materiales propios del Departamento

En el ámbito de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** se consideran prioritario:

- Inspección, control y seguimiento

- Desarrollar actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Desarrollar campañas específicas relacionadas con la temporalidad, la contratación a tiempo parcial, la contratación de personas con discapacidad y la siniestralidad laboral, incorporando la perspectiva de género.
- Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y de los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.
- Mantener y reforzar el registro y seguimiento de los planes de igualdad y de las auditorías retributivas de las empresas vascas.
- Realizar el estudio estadístico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en las elecciones sindicales.

- Sensibilización, formación y capacidades
  - Impulsar actuaciones de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo.
  - Organizar el Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
  - Desarrollar acciones de formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigidas a empresas, agentes sociales y profesionales.
  - Desarrollar el programa subvencional para la capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas.
  - Ejecutar las actuaciones previstas en el marco del Decreto 232/2021 dirigidas al desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

- Diálogo social, información y conocimiento
  - Apoyar técnicamente a la Mesa de Diálogo Social e impulsar el diálogo social y la negociación colectiva en materia de igualdad.
  - Continuar la colaboración con el Observatorio Vasco contra el acoso y la discriminación mediante actuaciones de sensibilización y divulgación frente a la discriminación por razón de sexo.
  - Mantener la publicación periódica de estadísticas sociolaborales y la elaboración de la memoria anual, incorporando información desagregada por sexo y análisis de género.

Estas actuaciones tienen como finalidad avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, reducir la brecha salarial, mejorar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de igualdad y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las relaciones laborales y la negociación colectiva.

El presupuesto asociado al conjunto de estas actuaciones asciende a **1.501.888 euros**. Dentro de este importe, el bloque específicamente identificado como Plan Operativo de Lucha contra la Brecha Salarial cuenta con una dotación de **440.000 euros** destinada a actuaciones de formación, sensibilización y apoyo técnico para la reducción de las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la **ECONOMÍA SOCIAL** se priorizarán en el 2027 las siguientes actuaciones:

- Actuaciones diseñadas con perspectiva de género en su totalidad

  - Desarrollar las ayudas para la creación de empresas de economía social (Emprender).
  - Favorecer la ampliación de la base societaria de las empresas de economía social mediante la incorporación de personas socias trabajadoras.
  - Impulsar la participación de las mujeres como promotoras, socias trabajadoras y socias de las entidades beneficiarias mediante los incentivos previstos en las correspondientes líneas de ayuda.

Estas actuaciones pretenden responder a la menor participación de las mujeres en la creación de empresas, en la incorporación como socias trabajadoras y en determinados ámbitos de decisión de las entidades de economía social, favoreciendo una presencia más equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, contribuyen a mejorar la participación femenina en el emprendimiento y en la actividad económica organizada dentro de la economía social.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a **4.025.000€**

- Actuaciones en proceso de incorporación de la perspectiva de género
    - Continuar incorporando progresivamente la perspectiva de género en las actuaciones relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y la participación de las personas trabajadoras en las empresas (RSEP).

Estas actuaciones persiguen favorecer una gestión empresarial más inclusiva y avanzar en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de participación, organización y responsabilidad social de las empresas de economía social.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 240.000 euros.

En conjunto, el presupuesto total identificado para las actuaciones del ámbito de Economía Social asciende a **4.265.000 euros.**

Con respecto al ámbito del **EMPLEO** se priorizarán:

- Actuaciones diseñadas con perspectiva de género en su totalidad
    - Impulsar, mediante la colaboración con la asociación APTES, la consolidación del perfil de tecnólogo o tecnóloga social en las organizaciones sociales de Euskadi y la dinamización de la comunidad profesional de tecnólogos y tecnólogas sociales.
    - Desarrollar, a través de Home Care Lab, un ecosistema de innovación en cuidados orientado a la profesionalización, la innovación y la mejora de las oportunidades laborales en un sector altamente feminizado.
    - Celebrar el Congreso de Empleo como espacio de reflexión, intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas entre los agentes públicos y privados que intervienen en el ámbito del empleo.

Estas actuaciones persiguen mejorar la capacitación profesional, favorecer nuevas oportunidades de empleo y contribuir a la mejora de las condiciones laborales en ámbitos especialmente relevantes para la igualdad de mujeres y hombres.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 333.000 euros.

- Actuaciones en proceso de incorporación de la perspectiva de género
    - Desarrollar, en colaboración con la Fundación Novia Salcedo, actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes mediante el programa Reactívate y la organización del Bilbao Youth Employment Forum (BYEF).
    - Impulsar el despliegue de la Ley 15/2023, de Empleo, incorporando progresivamente la perspectiva de género en su desarrollo y aplicación.
    - Desarrollar el proyecto PROMETEO Senior STEAM Sustainable Talent, orientado a responder a la escasez de talento y favorecer nuevas oportunidades profesionales para las personas trabajadoras sénior.

- Impulsar actuaciones vinculadas al emprendimiento y a la formación profesional en sectores emergentes, incluyendo iniciativas relacionadas con las industrias culturales y la música electrónica.

Estas actuaciones contribuyen a mejorar la empleabilidad de colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, favorecer nuevas oportunidades profesionales y avanzar en la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las políticas de empleo.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 1.452.500 euros.

En conjunto, el presupuesto total identificado para las actuaciones del ámbito de Empleo asciende a **1.785.500 euros.**

Con respecto al ámbito **INCLUSIÓN SOCIAL**, priorizará actuaciones que incorporan una perspectiva interseccional y prestan especial atención a mujeres migrantes, mujeres con responsabilidades de cuidados, familias monoparentales, mujeres víctimas de violencia machista y mujeres en situación o riesgo de exclusión social:

- Actuaciones diseñadas con perspectiva de género en su totalidad
  - Desarrollar el proyecto Diversi-Otxar de Regeneración Social.
  - Desarrollar los Itinerarios Mixtos de Inclusión Sociolaboral.
  - Organizar la Jornada de Inclusión.
  - Consolidar e implantar los espacios ZainSare.
  - Desarrollar y extender territorialmente el proyecto Emakumeak Sarean Indartuz.
  - Desarrollar el proyecto Mujeres, Talentos y Oportunidades.

Estas actuaciones incorporan medidas de acompañamiento social y sociolaboral, empoderamiento, autonomía económica, participación comunitaria, intermediación laboral y fortalecimiento de redes de apoyo, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple que afectan a las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 1.893.528 euros.

- Actuaciones en proceso de incorporación de la perspectiva de género
  - Desarrollar el proyecto Aurkigune y su extensión territorial.
  - Impulsar la implantación o consolidación de nuevas empresas de inserción.
  - Desarrollar el proyecto Stop Malnutrición de lucha contra la pobreza infantil.
  - Desarrollar el proyecto Sendotu Aldiberean.
  - Desarrollar el proyecto Acceder.
  - Realizar actividades de sensibilización, formación e inclusión en el ámbito de la discapacidad visual.
  - Desarrollar el proyecto de promoción de la Ética para la Inclusión.

Estas actuaciones tienen como finalidad reforzar los procesos de inclusión social y laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad, avanzando progresivamente en la incorporación de la perspectiva de género en su diseño, desarrollo y evaluación.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 687.439 euros.

Asimismo, durante 2027 está prevista la evaluación del V Plan Vasco de Inclusión 2022-2026 y la elaboración del VI Plan Vasco de Inclusión 2027-2031, continuando la estrategia de consolidación y extensión territorial de los proyectos experimentales que han mostrado mayor impacto, pertinencia y capacidad de escalado.

En conjunto, el presupuesto total identificado para las actuaciones del ámbito de Inclusión Social asciende a **2.580.967 euros.**

En **BESALDI, Órgano de Evaluación de las Políticas de Empleo e Inclusión**, se priorizarán las siguientes actuaciones:

- Incorporar información desagregada por sexo, indicadores de género y enfoques interseccionales en el diseño y la contratación de evaluaciones, estudios e informes.
- Impulsar y supervisar la evaluación externa de la política vasca de empleo.
- Realizar el seguimiento de las recomendaciones derivadas de la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
- Promover estudios e investigaciones y analizar los efectos diferenciados de las políticas sobre mujeres y hombres.
- Difundir y transferir el conocimiento generado para mejorar las políticas de empleo e inclusión.

Estas actuaciones tienen como finalidad asegurar que las evaluaciones externas promovidas por Besaldi incorporen la perspectiva de género, realizar su seguimiento y generar evidencia útil para mejorar las políticas de empleo e inclusión.

La perspectiva de género se incorpora de forma transversal en estas actuaciones, si bien no constituye su finalidad exclusiva. Las actuaciones se desarrollan con medios técnicos, humanos y materiales propios del órgano, sin una dotación presupuestaria específica diferenciada.

Por último, con respecto al ámbito **ECONOMÍA Y LA PLANFICACIÓN**

- Realizar estudios sobre economía vasca y brechas de género a través de las publicaciones Ekonomiaz e Ikerketak.
- Elaborar informes periódicos derivados de los monográficos de Ekonomiaz, incorporando recomendaciones de política pública desde la perspectiva de género.
- Promover la elaboración de artículos e informes sobre medidas económicas y fiscales dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incorporar progresivamente la perspectiva de género en las publicaciones, análisis y materiales de difusión elaborados por el Servicio de Coyuntura y Previsión Económica, incluyendo los análisis del mercado de trabajo y de la brecha salarial.
- Integrar progresivamente la perspectiva de género en las estadísticas oficiales de responsabilidad del Departamento.
- Colaborar con Eustat en la identificación y cálculo de indicadores de género vinculados a las áreas de estudio del Departamento.

Estas actuaciones tienen como finalidad mejorar el conocimiento sobre las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios económicos, las publicaciones de coyuntura y las operaciones estadísticas, así como facilitar información útil para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Las actuaciones se desarrollan con medios técnicos, humanos y materiales propios de las unidades responsables, sin una dotación presupuestaria específica diferenciada.

La reducción de la **BRECHA SALARIAL** constituye una prioridad transversal del Departamento. Las actuaciones previstas abordan tanto la discriminación retributiva como otros factores relacionados con su persistencia, entre ellos las modalidades de contratación, la segregación ocupacional, la desigual distribución de los cuidados, la participación económica de las mujeres, la transparencia salarial y la negociación colectiva.

El presupuesto correspondiente a las actuaciones seleccionadas de Trabajo y Seguridad Social asciende a 1.501.888 euros. Las actuaciones inspectoras, los informes de impacto de género, las estadísticas sociolaborales y el seguimiento de los planes de igualdad y las auditorías retributivas se desarrollan con recursos propios.

En el ámbito de Empleo, se identifican 167.000 euros para el desarrollo del ecosistema de innovación en cuidados de Home Care Lab S. Coop.

En Inclusión Social, las actuaciones seleccionadas cuentan con una dotación conjunta de 763.528 euros, correspondiente a los espacios ZainSare (162.580 euros), Emakumeak Sarean Indartuz (396.000 euros) y Mujeres, Talentos y Oportunidades (204.948 euros).

En Economía Social, el presupuesto asciende a 4.265.000 euros, de los cuales 4.025.000 euros corresponden a las ayudas para la creación de empresas de economía social y la ampliación de la base societaria mediante la incorporación de personas socias, y 240.000 euros a las actuaciones de responsabilidad social empresarial y participación de las personas trabajadoras.

Las actuaciones de Economía y Planificación y Besaldi incluidas en este apartado se desarrollan con recursos propios, por lo que no incorporan una dotación presupuestaria específica.

En conjunto, las actuaciones seleccionadas por su relación con la reducción de la brecha salarial cuentan con una dotación económica identificada de 6.697.416 euros. Las actuaciones desarrolladas con recursos propios no se incorporan al cómputo, al no disponer de una dotación presupuestaria específica.

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.

1. Plan de Igualdad XIII Legislatura

Brecha detectada: Necesidad de consolidar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de las políticas, servicios y actuaciones de Lanbide, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
Indicador: % de ejecución de la planificación anual del Plan
Resultados: % 80 de ejecución de la planificación anual 2026.
Presupuesto 2027: 40.000€

2. Plan de Igualdad Interno

- Brecha detectada Necesidad de disponer de un instrumento específico que permita identificar, prevenir y corregir posibles desigualdades de género en Lanbide, así como integrar de forma sistemática la perspectiva de género en la gestión de personas y en los procesos internos del ente.
- Indicador:
  - Constitución de la Comisión Negociadora.
  - Elaboración y aprobación del diagnóstico organizacional.
  - Elaboración, aprobación y registro del Plan de Igualdad Interno.
  - Número de medidas implantadas respecto de las previstas en el Plan.
  - Elaboración e implantación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Resultados: 100% de las actuaciones
  Presupuesto: 33.396,00 €

3. Curso Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

- Brecha detectada: Reforzar la capacitación y sensibilización del personal de Lanbide en materia de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, garantizando un conocimiento homogéneo del protocolo y de las medidas de prevención existentes en la organización.
- Indicador: Alcanzar progresivamente el 100% de la plantilla.
- Resultados: Puesta en marcha de una acción formativa específica sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo dirigida al conjunto de la plantilla de Lanbide.
  Presupuesto 2027: incluido dentro del presupuesto del Plan de Igualdad Interno

4. Curso Normalizando la igualdad

- Brecha detectada: Fortalecer las competencias del personal de Lanbide en comunicación inclusiva.

- Indicador: - % de personal formado en comunicación inclusiva y no sexista
- Resultados: incrementar el nivel de capacitación en comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

B. Programas de Lanbide con acciones positivas para mujeres

Actuaciones cuyo Objetivo Estratégico Transversal es la igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo		
Clave estratégica: Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Acciones formativas con compromiso de contratación **Presupuesto 2027:** 700.000	N.º de participantes: 200	N.º participantes: 454 (60 mujeres y 394 hombres). N.º personas con compromiso de contratación: 229 personas (30 mujeres - 199 hombres)
Ayudas a la contratación para la conciliación de la vida familiar y laboral **Presupuesto 2027: 800.000**	N.º contratos subvencionados: 550	589 contrataciones: 485 Mujeres y 104 Hombres

Clave estratégica: Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Programa Lehen Aukera. Ayudas destinadas a la contratación indefinida o en prácticas de personas jóvenes menores de 30 desempleadas o sin previa o escasa experiencia laboral.	N.º Contratos en prácticas: 500 N.º Contratos indefinidos: 470	N.º Contratos en prácticas: 420 (124 Mujeres-296 Hombres) N.º Contratos indefinidos:463 (179 Mujeres-284 Hombres)
Ayudas al Contrato de relevo.	N.º Contratos relevo :150	N. Contratos relevo: 138 (47 Mujeres-91 Hombres)
Ayudas a la contratación de jóvenes investigadores. IKERLAN.	N.º Contratos a realizar a jóvenes: 44	N. Contratos:42 (23 Mujeres-19 Hombres)
Clave estratégica: Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Empleo con apoyo y acompañamiento a la inclusión laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.	N.º personas con discapacidad contratadas:80	92 personas con discapacidad contratadas (44 mujeres y 48 hombres)
Ayudas a Centros Especiales de Empleo-CEEs: Mantenimiento y creación de empleo para el mantenimiento y creación de empleo	Plantilla media de trabajadores con discapacidad en los CEEs: 11.000	11.008 trabajadores/as con discapacidad de media en los CEEs: 3.982 mujeres y 7.026 hombres.
Clave estratégica: Igualdad de oportunidades en el empleo para otros colectivos vulnerables		

Ayudas a las Empresas de inserción	N.º personas en riesgo de exclusión contratadas por empresas de inserción: 755	843 personas: 437 mujeres y 406 hombres.
Proyectos Integrales de empleo para colectivos de Atención prioritaria	N.º de personas participantes: 500	441 personas participantes: 207 mujeres y 234 hombres
Actuaciones cuyo objetivo estratégico consiste en un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo		
Clave estratégica: Formación más eficiente y cercana a las necesidades del tejido productivo		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Proyectos Singulares: acciones formativas de inserción sociolaboral	N.º personas atendidas:2.600 N.º participantes en las acciones formativas: 8.500	Se ha atendido a 2.994 personas: 1.591 Mujeres-1.403 Hombres 7.136 participantes: 3.644 mujeres y 3.492 hombres.
Actuaciones cuyo Objetivo Estratégico es el Derecho Subjetivo a las políticas activas de empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad		
Clave estratégica: Sistema Público Vasco de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Programa 50+: ayudas a la contratación para personas mayores de 50 años. **Presupuesto: 1.250.000**	N.º contratos para realizar con personas de edad igual o superior a 50 años: 225	194 contratos: 74 a mujeres y 120 a hombres.
Actuaciones cuyo Objetivo Estratégico es el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano		
Clave estratégica: Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno		
Actuación	**Indicador**	**Resultado 2025**
Ayudas al emprendimiento	N.º personas promotoras de iniciativas empresariales apoyadas en el desarrollo y puesta en marcha de su idea empresarial: 290 N.º personas autoempleadas apoyadas en la consolidación de su empresa: 650 N.º personas autoempleadas apoyadas en el establecimiento de su empresa: 180	129 personas promotoras:74 mujeres y 55 hombres. 713 personas apoyadas: 407mujeres y 306 hombres. 227 beneficiarias para el establecimiento empresarial: 121mujeres y 106 hombres.

C. "Vidas libres de violencia contra las mujeres"

1. Curso Básico para personal tutor de víctimas de violencia de género

- Brecha detectada: Garantiza que el personal tutor disponga de formación especializada y actualizada que permita ofrecer una atención homogénea, adecuada y con perspectiva de género
- Indicador: porcentaje de personal tutor formado

- Resultados:
  - En la actualidad el 100% del personal tutor ha realizado el curso
  - En 2026 se ha actualizado el contenido del curso.

2. Protocolo de atención a mujeres Víctimas de Violencia Machista en las oficinas de Lanbide

- Brecha detectada: garantizar una atención homogénea, especializada y con perspectiva de género a las mujeres víctimas de violencia machista en todas las oficinas de Lanbide, adaptada a sus necesidades específicas y orientada a favorecer su inclusión sociolaboral y autonomía económica.
- Indicador: n.º profesionales que aplican el protocolo
  - Elaboración de la guía
  - Seguimiento de la guía
- Resultados: Disponibilidad de la guía

3. Creación de una Red de Coordinación de Tutoras y Tutores de Mujeres Víctimas de Violencia de Género (MVVG)

- Brecha detectada: fortalecer el intercambio profesional, mejorar la coordinación entre oficinas y favorecer la aplicación homogénea de la Guía de Intervención Sociolaboral con Mujeres Víctimas de Violencia Machista, como marco común de actuación.
- Resultados: En 2026 se ha creado una Red de Coordinación de tutoras y tutores de MVVG, con un presupuesto de 6.000€

4. Emaukera Araba, itinerarios mixtos
   - Brecha detectada: Las mujeres supervivientes de violencia machista presentan mayores dificultades de acceso al empleo derivadas de procesos de exclusión social, interrupciones de su trayectoria laboral, pérdida de autonomía económica y barreras personales y sociales que dificultan su incorporación al mercado de trabajo.
   - Indicador:
     - Número de mujeres participantes en el programa.
     - Número de itinerarios personalizados desarrollados.
     - Número de mujeres que finalizan el itinerario.
     - Número de mujeres que mejoran su empleabilidad o acceden al empleo.
   - Resultado: 27 mujeres en situación de riesgo de exclusión social y/o supervivientes de violencia machista, alejadas del mercado laboral, usuarias de la SS y residentes en Vitoria-Gasteiz.

D. Contra la brecha salarial.

Objetivo Estratégico: La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo		
Clave estratégica: 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		
Actuación	Indicador	Resultado 2025
Formación y Contratación Morrokotudak Presupuesto 2027. 800.000€	N.º de participantes: 100 N.º de contratos comprometidos: 50	91 participantes. 66 mujeres en ocupaciones de actividad masculinizados.

		25 hombres en ocupaciones feminizadas. N.º Contratos comprometidos 45: 33 mujeres y 12 hombres.
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. Presupuesto 2027: 1.500.000€	N.º de contratos a tiempo parcial transformados en contratos a tiempo completo: 600	Se implanta en 2027
Servicio de consulta de curriculum ciego Presupuesto 2027: Recursos Propios	N.º de empresas que han realizado busquedas de cv ciego a través de la web N.º de preofertas N.º de personas inscritas que han prestado consentimiento	N.º empresas: 684 N.º de preofertas: 1858 N.º de personas inscritas. 44.272

E. Aquellas DISEÑADAS con perspectiva de género.

DECRETO 189/2025, de 7 de octubre, de los estímulos al empleo de aplicación a las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos y de las ayudas de emergencia social.

Destacar los siguientes objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

- Implementar la perspectiva de género a través de incentivos a la participación en el empleo de los segundos miembros de las parejas, que en su mayoría son mujeres
- Apoyo económico en el acceso al mercado laboral de las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujeres

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 mantener las líneas de trabajo de años anteriores: 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. Durante este ejercicio va a ser, además, prioritario incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2027-2032. Por ello, Osalan, durante 2027, 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 su seguimiento y evaluación:

- Actuación 1. Actividades para impulsar la igualdad, que incluyen:
  1) Tutorización y seguimiento del módulo formativo sobre gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo dentro del curso de acoso sexual y por razón de sexo de Emakunde.
  2) Formación sobre igualdad y SST desde la perspectiva de género para entidades que impartan formación básica para el personal delegado de prevención.
  3) así como un proyecto piloto sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.
- Actuación 2. Impartición 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. Divulgación y sensibilización sobre PRL para personas empleadas y empleadoras de hogar.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 65.000 euros. Entre estas actuaciones, hay varias muy relevantes (las señaladas como actuación 1.3, 3, 4 y 5) que van a ser realizadas por el propio personal de Osalan (mayoritariamente por el grupo de género), pero no se pueden reflejar en este presupuesto porque no conllevan gasto externo, aunque requieren de un importante número de horas de dedicación por parte de las personas responsables de su ejecución.

Incorporar la perspectiva de género en la formación y fomentar la participación del personal de Osalan en el itinerario formativo de igualdad promovido por el IVAP y Emakunde:

- Actuación 6: Formación del personal de Osalan.

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

- Actuación 7. Premio Osalan al compromiso con la PRL
- Actuación 8. Subvención a la 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 9. Subvención para el desarrollo de actividades de la Cátedra sobre Medicina y Enfermería del Trabajo en la EHU.
- Actuación 10. Subvención para proyectos de investigación en materia de PRL.
- Actuación 11. Subvención a APD para organización de jornadas sobre SSL.
- Actuación 12. 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 directamente desde Osalan:

- Actuación 13. Elaboración de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo 2027-2032.
- Actuación 14. Campañas de comunicación y promoción PRL en la Comunidad Autónoma de Euskadi dirigidas a población trabajadora y a la ciudadanía.
- Actuación 15. Proyecto dirigido a la disminución de trastornos musculoesqueléticos: ERGO PREBEN.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 1.137.940 euros.

EUSTAT

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la Comunidad Autónoma 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**

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.- **Panel estadístico de Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma 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.

Actuación de carácter continuo que tiene como objetivo facilitar datos desagregados por sexo para visibilizar y analizar las desigualdades entre mujeres y hombres en diversos ámbitos sociales, económicos y personales, y que está dirigido tanto al público general como a profesionales e instituciones implicadas en políticas de igualdad.

3.- **Informe sobre la Violencia de Género el día 25 de noviembre**, con la información más reciente y relevante. Eustat dispone de la operación estadística 080102: Estadística de violencia contra las mujeres, donde se incluyen diversas características sobre los hechos, tales como el tipo de delito o el 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 ejercida contra las mujeres en el ámbito doméstico.

4.- **Infografía para Día Internacional de 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.- **Vídeo conmemorativo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 11 de febrero**, que recogía los testimonios y experiencias de varias profesionales de Eustat vinculadas al ámbito científico y estadístico.

Actuación que tiene como objetivo visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia y la estadística, promover referentes femeninos en ámbitos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y fomentar las vocaciones científicas entre niñas y jóvenes. Está dirigida tanto a la ciudadanía en general como al ámbito educativo y a todas aquellas personas interesadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Publicado tanto en el canal de YouTube de Eustat como en distintas redes sociales (Facebook, X, etc.) con el fin de favorecer una mayor difusión y alcance de sus contenidos.

6.- **Panel estadístico del Índice de igualdad de género (IIG),** elaborado según la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), que permite medir y analizar el grado de igualdad entre mujeres y hombres y comparar la situación de Euskadi con la de los países de la Unión Europea.

Actuación anual orientada a proporcionar información estadística sobre las desigualdades de género en los ámbitos del trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, con el fin de facilitar el seguimiento de los avances en igualdad y apoyar la planificación, evaluación y difusión de las políticas públicas en esta materia.

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

7.1. 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 anual de cada una de las operaciones estadísticas del Plan Vasco de Estadística, Eustat se responsabilizará de que allí donde el género sea una variable pertinente, incluir una reflexión sobre la misma, evaluando, al menos, que las variables más importantes sean tabuladas por sexo y que las definiciones de la operación hayan contemplado las perspectivas de género.
- Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
- Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa que son pertinentes al género y desarrollarlo en las notas en que aún falta.
- Evaluación periódica de las operaciones estadísticas bajo la perspectiva de género

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

- La mayor parte del personal de Eustat ya ha recibido la formación básica en igualdad de mujeres y hombres. A partir de ahí, se procede a promover la formación en igualdad del personal de nueva incorporación.
- Formación específica asociada al perfil profesional, a través del IVAP, diseñada por Eustat. Diseñar la formación por perfil profesional.

7.3. En materias como,

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

8.- **Jornada 'El liderazgo feminista de las mujeres, clave para la igualdad'**. El día 7 de noviembre de 2024, Eustat participó en la jornada celebrada en Donostia y organizada por Emakunde, en la cual se analizó la situación de las mujeres en los puestos de poder. Más concretamente, se aportaron datos basados en el Índice de Igualdad de Género. Se expuso que las mujeres vascas están infrarrepresentadas en los puestos de poder en la Comunidad Autónoma de Euskadi en los ámbitos económicos y sociales, y casi se alcanza la igualdad en la representación política, por ser un ámbito que está regulado por ley.

04. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS

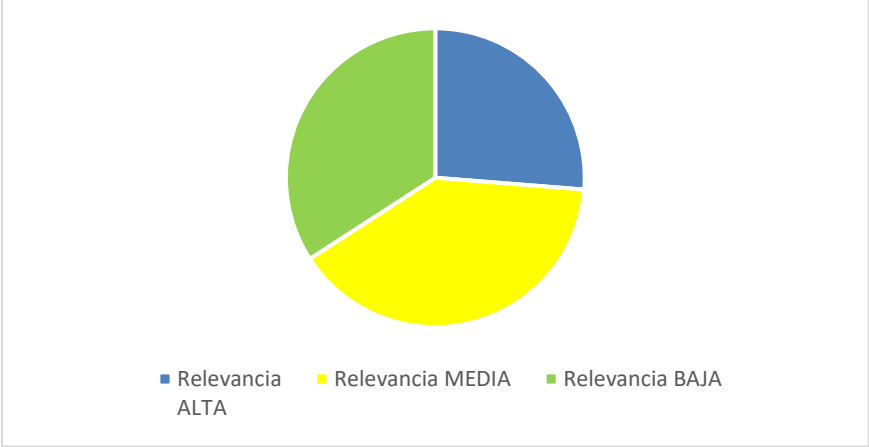
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 10. Presupuesto analizado. Departamento de Hacienda y Finanzas.

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	
TOTAL ANALIZADO	54.621.064
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	3.046.490
6111. Economía y Gasto Público	11.299.939
6112. Política Fiscal	5.073.405
6114. Patrimonio y Contratación	11.317.477
6311. Política Financiera	21.634.753
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
Autoridad Vasca de la Competencia	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	2.249.000

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



ACTUACIONES RELEVANTES

En este apartado se detallan las actuaciones más relevantes que el Departamento de Hacienda y Finanzas tiene previsto llevar a cabo durante el ejercicio 2027 con el objetivo de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, así como incorporar la perspectiva de género. Las actuaciones que no tienen asignado un presupuesto específico se desarrollan con cargo al capítulo I de gastos de personal.

A. UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD Y FORMACIÓN

1. Dotar a la Unidad Administrativa de Igualdad (UAI) de un presupuesto suficiente para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad del Departamento.

Presupuesto: 35.000 €.

2. 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.

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.

En el 2026 se ha ofrecido una formación, organizada por la Dirección de Servicios, a cargos del departamento sobre el Protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Presupuesto: 8.000 €

B. PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

3. Promover la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En sesión de 10 de junio de 2025 de Consejo de Gobierno a propuesta del Consejero de Hacienda y Finanzas, se aprobó la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y se creó la Comisión de coordinación y seguimiento de la Estrategia.

Se va avanzando en el cumplimiento de la hoja de ruta de la Estrategia:

- se ha constituido la Comisión de Coordinación y Seguimiento de la Estrategia. Hasta la fecha se han realizado cuatro reuniones.
- 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.
- se ha elaborado un diagnóstico de situación de las principales dificultades a la hora de planificar y cumplimentar los formularios P-Gen y de propuestas de mejora.

- se ha contratado un estudio sobre políticas de igualdad de mujeres y hombres en el marco de los presupuestos generales y los mandatos normativos de igualdad

Para promover el cumplimiento de la Hoja de Ruta de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se han dotado **92.500 €.** Para el 2027 se prevé:

- la contratación de un estudio sobre el gasto de la Administración general en las políticas de la igualdad
- la mejora de la metodología
- el inicio de la primera fase del impulso de la planificación con perspectiva de género de las actuaciones de la administración
- la realización, junto con Emakunde, de una jornada técnica de intercambio de experiencias las administraciones públicas vascas y navarra

Con el objetivo de promocionar la **investigación en materia de presupuestos con enfoque de género**, se van a dotar becas de estudio. Presupuesto: **45.000€**

Al igual que en ejercicios anteriores se identifican en la aplicación de presupuestos las actuaciones que contempladas en el marco de la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial con el objetivo de visibilizar el compromiso en el informe de impacto de género sobre los presupuestos generales y facilitar el seguimiento del gasto. En dicho informe se visibiliza también 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

En total, el departamento ha previsto destinar al impulso de los presupuestos con enfoque de género para el 2027, 137.500 €. A este propósito se le pueden destinar parte del presupuesto asignado a la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento.

Además, para el ejercicio 2028 se han asegurado, a través de créditos de compromiso, otros **135.000€.**

Respecto a los ingresos, se va a emitir **bonos de igualdad de género** por un importe aproximado de **75 millones de euros a un plazo de 2-3 años**. El diseño del bono de género se realizará en estrecha colaboración con la entidad de crédito que llevará a cabo el procedimiento de emisión, así como con la unidad administrativa de Igualdad del departamento y los distintos departamentos responsables de las políticas y programas financiables, definiendo criterios de elegibilidad y mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan acreditar el impacto de los fondos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, se incorporará la perspectiva de género en los informes de impacto de **las emisiones de bonos sostenibles de 2025 y 2026** mediante el seguimiento de los compromisos y actuaciones en materia de igualdad vinculados a los proyectos financiados, así como mediante la identificación y, cuando sea posible, la desagregación de los datos e indicadores por sexo. Asimismo, se mantendrán reuniones y consultas con la unidad administrativa de Igualdad del departamento y con los distintos departamentos implicados en los proyectos financiados con el fin de incorporar sus orientaciones y asegurar una adecuada integración de la perspectiva de género en el seguimiento y evaluación de los impactos de las emisiones.

C. POLÍTICA FISCAL

4. Publicar en la revista ZERGAK, al menos un artículo al año, que aborde los temas de política fiscal con perspectiva de género.

Con intención de reforzar las posibilidades de cumplir el objetivo, se ha actualizado el listado de personas con perfil adecuado, en cuyo currículo destaca el interés por esta temática, y se han enviado varias invitaciones a colaborar en la revista Zergak, con expectativas de que alguna de ellas sea exitosa.

Las últimas publicaciones en la revista de temática financiero-tributaria con perspectiva de género fueron 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, 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 y en el número 70, con el artículo de Javier Armentia "Una reforma con perspectiva social: nuevos incentivos fiscales para la familia, la conciliación y la igualdad".

Presupuesto: 421 € / artículo

D. CONTRATACIÓN PÚBLICA

5. 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.

5.1. Evaluar la aplicación que hacen 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.

Esta actuación está incluida en la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.

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.

5.2. 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.

5.3. Promover formación para la aplicación de la Instrucción 1/2024

Esta actuación está incluida en la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.

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.

En el 2026 se ha impartido un curso al personal del servicio de control económico -fiscal sobre 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 con el objetivo de profundizar en la correcta interpretación y aplicación de la Instrucción a la intervención de los expedientes de contratación.

Por último, junto con Emakunde se ha previsto, para diciembre, realizar una jornada de sensibilización dirigida principalmente a cargos y personal técnico de la Administración (órganos promotores y tramitadores, y técnicas de igualdad principalmente). El objetivo es dar a conocer las conclusiones del estudio realizado sobre cláusulas de igualdad en 72 contratos de departamentos de la Administración general y fomentar el cumplimiento 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.

6. Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 22.5 D.L. 1/2023 del Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres en los contratos sujetos a fiscalización

La actuación se articula en dos líneas diferenciadas, en función de la modalidad de control económico ejercida.

En el ámbito del control económico-fiscal, se verificará que los órganos de contratación incorporen en los pliegos:

- Criterios de adjudicación vinculados a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, con una ponderación mínima del 5 % de la puntuación total.
- Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, adicional a la obligación de utilizar un lenguaje y unas imágenes no sexistas.

En caso de incumplimiento de alguna de estas exigencias, se comprobará que el objeto del contrato no guarda una relación objetiva con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

7. Reforzar la perspectiva de género en los contratos de educación tributaria y del servicio de asesoramiento técnico y especializado para la elaboración de un plan integral de comunicación y socialización de la estrategia de difusión, socialización e internacionalización del Concierto Económico.

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, una vez que se ha acometido 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, se realizará el oportuno control, con esa misma perspectiva de género, de las actualizaciones que se realicen en el referido material educativo en relación con los cursos siguientes.

Se prevé:

- Reforzar la perspectiva de género en el contrato de educación tributaria y en el nuevo contrato de asesoramiento técnico relacionado con la difusión, socialización e internacionalización del Concierto Económico, tras el análisis, junto con la Dirección de Patrimonio y Contratación de las posibilidades de inclusión de cláusulas para la igualdad adicionales a las cláusulas estándar.
- Sistematizar el control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en ambos contratos, así como su seguimiento y valoración, obteniendo de las empresas adjudicatarias información sobre la aplicación de dichas cláusulas. Para ello se incluirá un apartado en el punto del orden del día “Otros Asuntos” de cada una de las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento y Valoración del Convenio de Educación Tributaria con participación de la empresa adjudicataria.
- 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 las empresas adjudicatarias de los dos contratos en relación con sus posibles obligaciones respecto a la aprobación de un Plan de Igualdad.

8. Aplicar un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad al contrato con el Observatorio de la PSC.

En el trabajo continuo con el equipo del Observatorio se les requiere al cumplimiento de las citadas cláusulas. Para ello, el Observatorio cuenta con una persona responsable para los temas de igualdad, la cual trabaja en estrecha colaboración con el responsable de EPSV en la Dirección de Política Financiera, referente también a su vez para los temas de igualdad en la dirección. El contrato se firmó en el 2025 y se mantiene la prórroga para el 2027.

9. Aplicar un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos de asistencia técnica para la evaluación y la comunicación de FEDER 2021-2027 y FSE+ 2021-2027:

La contratación de las asistencias técnicas para el control integral y la comunicación del Programa del FEDER 21-27, y FSE+ se han diseñado en base a 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 Comunidad Autónoma de Euskadi".

Se efectuará un seguimiento específico de la aplicación de las cláusulas de igualdad incorporadas conforme a la Instrucción 1/2024, mediante la revisión de los informes, materiales y contenidos comunicativos elaborados y su seguimiento en las reuniones de coordinación.

Presupuesto:

- la evaluación del Programa FEDER 2021-2027 (72.448,44 €) y FSE+ 2021-2027 (15.000 €)
- la comunicación Programa FEDER 2021-2027 (140.771,40 €) y FSE+ 2021-2027 (42.000 €)

E. SUBVENCIONES PÚBLICAS Y REGISTROS

10. Realizar un seguimiento específico del grado de cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de subvenciones en el Decreto Legislativo 1/2023 del Texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista

En el ámbito del control económico-normativo, se efectuará un seguimiento y se elaborará un informe cuatrimestral que será remitido a la Unidad Administrativa de Igualdad del departamento.

Se han tenido numerosos contactos con Emakunde con el fin de elaborar el Acuerdo de Consejo de Gobierno cuyo objeto sea el establecimiento de pautas para la incorporación del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las subvenciones públicas y la inclusión en las bases o normas reguladoras de

medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres cuando la gestión y otorgamiento de las subvenciones corresponda a la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi así como a algunos de sus entes instrumentales. Se concluyó con un texto a la espera de que Emakunde lo eleve a Consejo de Gobierno para su aprobación. Por su parte, la Unidad Administrativa de Igualdad está colaborando con Emakunde en un proceso de pilotaje en el que participan diferentes departamentos como paso previo a la redacción final de la ficha anexa de análisis de los programas subvencionales con perspectiva de género.

11. Continuar con el Impulso y verificación de la correcta cumplimentación de los datos de género en el Registro General de Subvenciones.

Se implantará, en caso necesario, verificaciones automáticas para asegurar que las subvenciones se registran correctamente con toda la información relativa al género cumplimentada de forma adecuada en el Registro General de Subvenciones.

12. Actualizar el Registro de Alta de Terceros para el cumplimiento de los mandatos de igualdad.

Se continuará revisando tanto el cumplimiento del lenguaje inclusivo como la desagregación por sexo, en los casos en los que proceda, del Registro y la ficha de alta de terceros

13. Diseñar con perspectiva de género la subvención a las Cámaras de Comercio

Se va a impulsar la culminación de la puesta en marcha de planes de empleo preferentes para el colectivo de personas trabajadoras autónomas: participación en sus órganos de gobierno con perspectiva de género y especial hincapié en la incorporación de mujeres trabajadoras autónomas.

14. Diseñar con perspectiva de género la subvención a la Universidad de Mondragón.

Se va a realizar un análisis del futuro de las EPSV en Euskadi desde la perspectiva de la juventud. La voz de las mujeres tendrá especial relevancia para valorar opiniones, expectativas y propuestas.

F. POLÍTICA FINANCIERA Y FINANCIACIÓN EMPRESARIAL

15. Incorporar la perspectiva de género a los Convenios con Elkargi y Luzaro

Esta actuación está incluida en la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.

El 11 de febrero de 2025 se aprobó convenio de Colaboración Financiera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Luzaro y otras entidades financieras que incluye estipulaciones en materia de igualdad, entre ellas la obligación de que las empresas que accedan a las ayudas en forma de aval a tener aprobados planes de igualdad de mujeres y hombres siempre que resulten obligadas a ello.

Se ha suscrito un nuevo Convenio con Luzaro el 26 de febrero 2025 para un periodo de 3 años, en el que se incluyen nuevas estipulaciones en materia de igualdad, tanto para Luzaro en lo que se refiere a información a remitir, como por las empresas en materia de cumplimiento en materia de igualdad. Se incluye en modelo de Declaración responsable cláusula sobre medidas en materia de igualdad

Se prevé aprobar a finales de 2026, un nuevo convenio con Elkargi. En él, para facilitar el acceso a la financiación mediante el aval prestado por la administración, se incluirán estipulaciones relativas a la necesidad de dar cumplimiento a la normativa en materia de igualdad para poder acceder a las ayudas en forma de afianzamiento.

Está prevista la inclusión de una cláusula específica para el seguimiento de las cláusulas en materia de igualdad de mujeres y hombres aprobadas en el Colaboración Financiera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Luzaro y otras entidades financieras.

15.1. Impulsar, entre las empresas socias de Elkargi, la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres, y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

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.

Elkargi SGR deberá proporcionar anualmente informe de las empresas beneficiarias del reafianzamiento que tienen aprobados planes de igualdad.

15.2. Promover la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres entre las empresas socias de Elkargi

Proporcionar apoyo a Elkargi SGR y Luzaro EFC para la formación en materia de igualdad. El objetivo es que las empresas avancen en la aprobación de planes de igualdad de mujeres y hombres y de medidas contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
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.

15.3. Obtener datos desagregados por sexo de las empresas beneficiarias de los avales emitidos a través de Luzaro y Elkargi

Entre las medidas recogidas, figura que Luzaro promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de Administración, así como en espacios de decisión. También se compromete a hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje, así como a solicitar a las empresas beneficiarias de financiación información de datos desagregados por sexo de su estructura de personal.

Se incluirá en los Convenios de 2026 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."
Se encuentra en tramitación el proyecto de Decreto por el que se desarrolla la línea de financiación Indartuz para la transformación del sector empresarial vasco en el marco de Euskadi Eraldatuz 2030 con objeto de dar cobertura, mediante el reafianzamiento de las operaciones de préstamo avaladas por Elkargi, SGR.

Al efecto de promover que las empresas beneficiarias actúen respetando la igualdad de mujeres y hombres, este proyecto de decreto incorpora en el formulario de declaración responsable una tabla en la que cada empresa solicitante facilitará a Elkargi, SGR datos relativos al número de personas empleadas distinguiendo entre hombres y mujeres, además de las cifras sobre su volumen de ventas y cifra total en balance general.

G. FONDOS EUROPEOS

16. Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución y gestión del Programa FEDER 2021-2027 y el Programa FSE+ 2021-2027 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
- En las noticias y/o artículos de prensa divulgando entre los Organismos Gestores las instrucciones y/o acuerdos alcanzados en el GTTIIFE
- Integrando la perspectiva de género en las comunicaciones referente a Fondos Europeos
- Participación de la técnica de igualdad del Departamento y de Emakunde en las reuniones del Comité de Seguimiento.
- Participando activamente en el Grupo de Trabajo Técnico Interinstitucional sobre la igualdad en los Fondos Estructurales (GTTIIFE) de la Unión Europea coordinado por Emakunde.
- Participando en la Red de Igualdad.

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.

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:

- 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.
- 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

- 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.

Los indicadores de realización y resultado se desagregan por sexo, y se analiza la evolución.

Además, semestralmente se pide a los organismos beneficiarios los indicadores de comunicación respecto a redes sociales, medios y eventos concretos donde se están informando y publicitando todas las acciones de sus operaciones, muchas de ellas orientadas a la generación de oportunidades para mujeres y la efectiva igualdad de género.

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 ha ejecutado 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+.

Después de analizar la encuesta específica para conocer las necesidades de capacitación y asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres, se desarrolló un plan de formación en capacidades técnicas perfilado según grupos homogéneos.

H. PREVISIÓN SOCIAL

17. Elaborar con perspectiva de género el Informe anual sobre la Previsión Social y el Informe del Observatorio de la Previsión Social Complementaria.

La desagregación de los datos por sexo y otras variables como la edad, así como la detección de las brechas de género es transversal a todo el Informe anual de la Previsión Social. El resultado esperado es que facilite la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa de las EPVS.

18. Revisión de los programas formativos en previsión social.

Se va a comenzar el análisis de la educación en Previsión Social Complementaria al alumnado de secundaria.

19. Mejorar el contenido de la página web de EPSV: lenguaje sexista, cuadros y gráficos, lectura fácil.

Todos los datos están desagregados por sexo y además anualmente se publica y se distribuye en Newsletter a los socios y las socias un informe en materia de igualdad de género.

I. INFORMACIÓN TRIBUTARIA

20. Incorporar la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas.

Con esta actuación se pretende mejorar y ampliar la información tributaria, desarrollando, en unos casos, o incorporando, en otros casos, nuevos datos relevantes desde la perspectiva de género, que permitirán tener, por tanto, un mejor conocimiento del funcionamiento y efectos de los tributos desde la óptica de género.

En la medida en que el Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas se elabora a partir de la información explotada y facilitada por otras instituciones, principalmente las Diputaciones Forales, la labor consistirá en instar a las personas responsables de dichas instituciones a la progresiva incorporación de la perspectiva de género en sus formatos de presentación de la información. Del mismo modo sucede con otros informes en los que la DAT y la DRI se encargan básicamente de consolidar los datos de origen foral o de otras fuentes externas.

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 Euskadi[45]. 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/ACV.

[45] 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:

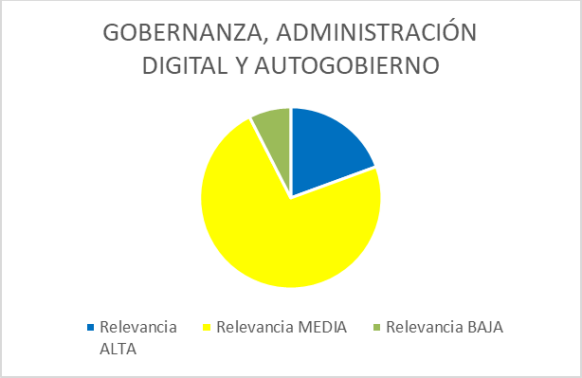
Tabla 11. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	
TOTAL ANALIZADO	96.486.311
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi - COJUA	1.631.772
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Adm. Dig. y Autogob.	4.452.114
1212 - Servicios Generales	43.037.572
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	7.174.222
1214 - Informática y Telecomunicaciones	4.264.364
1215 - Innovación y Administración Electrónica	8.722.015
1217 - Relaciones Institucionales	4.955.941
1218 - Régimen Jurídico	5.708.270
1219 - Otros servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi	918.550
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública	
1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	7.753.013
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	7.868.478

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

- Estructura y Apoyo; Función Pública, y Selección y Formación del Personal son programas de relevancia al género alta
- Servicios Generales y Comisión Jurídica, y Régimen Jurídico se mantienen en relevancia al género baja.
- El resto son de relevancia media

Ilustración 13. 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 2027, 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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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. IX PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, DEL DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO (2026-2028):

EJE I. Buen Gobierno:

1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres

A continuación, se detallan las partidas diseñadas con perspectiva de género recogidas en los formularios PGEN-27 de los programas del departamento, con el fin de consolidar el compromiso con las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración y ejecución presupuestaria

En 2027 el presupuesto para el impulso de la igualdad en el programa 1213 de Empleo Público es de 200.000 euros. Una de las medidas clave en el marco de este presupuesto se relaciona con el acuerdo y seguimiento de las acciones del III Plan para la igualdad de la Administración general y sus Organismos Autónomos, para el que se prevén 90.000 euros en proceso de diseño con perspectiva de género.

Asimismo, se cuenta con 40.000 euros en proceso de diseño con perspectiva de género para impulsar un proceso de sensibilización y formación en materia de igualdad y buenos tratos y a favor de la diversidad sexual en el trabajo. Se prevén 30.000 euros para impulsar un plan de prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual y para elaborar el informe de aplicación del mandato del protocolo de acoso que repercuta positivamente en la salud laboral del personal al servicio de la Administración general, sus OOAA y Sociedades Públicas. Por último, se destinarán 30.000 euros a las acciones para impulsar la creación de un conjunto planificado de medidas y recursos con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y 10.000 euros a una nueva investigación sobre las mujeres en los puestos directivos en la Administración general y sus OOAA.

Por otra parte, en 2027 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 con 15.000 euros y 7.000 euros en capacitar en igualdad a todo el personal del departamento.

- Mejorar el desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes internos para la igualdad

Una de las medidas clave en el marco de este presupuesto es la de completar, implementar y evaluar las acciones derivadas del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración general y sus OO. AA. El importe previsto es de 90.000 euros en 2027 y en tanto que las acciones previstas incluyen la perspectiva de género en su planificación, se han incluido en el apartado “en proceso” (programa 1213). En ese sentido, se negociarán las acciones y medidas que componen el Plan y se fijarán las medidas adoptadas

en el plan anterior, se establecerán las medidas pendientes y se proyectarán nuevas medidas para el desarrollo de los objetivos.

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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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. Cabe mencionar que en 2027 se destinarán 30.000 euros en concepto de impulsar un plan de prevención del acoso y por razón de sexo y acoso sexual y en concepto de elaborar el informe de aplicación del mandato del protocolo de acoso.

- Capacitar en igualdad de manera obligatoria y permanente a toda la plantilla, incluyendo al personal con funciones de dirección y a cargos políticos

La partida presupuestaria para la formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del departamento se mantiene en 2027 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 90.000 euros para la formación en general del personal del departamento, repartido en los programas 1211 y 1213. En tanto que las acciones de formación previstas en esta partida son susceptibles de incluir la perspectiva de género en su planificación, se ha incluido en el apartado de “en proceso” en las tablas de reflejo presupuestario de los formularios PGEN-27.
De la misma forma, en 2027 se prevé el desarrollo y evaluación de itinerarios formativos básicos y avanzados en materia de igualdad para todo el personal de la Administración y se aprobará el planteamiento de formación avanzada, en el programa 1213.

2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa

- Incluir la perspectiva de género en estadísticas y estudios, y tener en cuenta otras variables además del sexo (edad, clase social, discapacidad, etc.)

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 Comunidad Autónoma de Euskadi y se aprobó el Proyecto de Ley del Plan Vasco de Estadística que ordena la actividad estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi hasta 2026. El nuevo Plan Vasco de Estadística 2027-2030 se encuentra en trámite de aprobación. Este plan recogerá 8 operaciones y el área de Estadística del departamento va a abordar durante 2027, 6 de estas 8 operaciones. En las 6 operaciones, que se recogen en el portal estadístico departamental, se incluyen indicadores que incluyen la variable sexo, o están relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. Es decir, en 2027 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 2027 se realizará el seguimiento de la aplicación 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).

- Introducir cláusulas de igualdad en la contratación, subvenciones y premios

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, 229.784 euros, para el seguimiento del Plan de Transformación Digital 2028 y el despliegue de las estrategias de gobierno del dato y de gobierno de la IA. Además de incluir cláusulas para la contratación, se garantiza también, entre otras cosas, la participación equilibrada y de diversidad de los perfiles en un sector tradicionalmente muy masculinizado.

- Introducir la perspectiva de género en planes estratégicos y sectoriales

El Plan de Transformación Digital del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2028 es el documento marco estratégico 2028 que impulsa la modernización de servicios públicos, infraestructuras, datos y capacidades del personal. Desde el programa 1214 de Informática y Telecomunicaciones, en 2027 se prevé hacer seguimiento de la perspectiva de género de este plan, así como de la estrategia de gobierno del dato y de gobierno de la IA, con, entre otros objetivos, eliminar los sesgos de género que puedan contener los datos con los que se puedan entrenar algoritmos de inteligencia artificial.

Asimismo, desde el programa presupuestario 1213, en 2027 se prevé profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo plan operativo Ardatz 2030.

3. Transformar el modelo de gobernanza institucional

- Incluir la perspectiva de género en procesos participativos

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.

4. 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 2026 se ha aprobado el primer plan para la igualdad de la legislatura XIII. El plan se ha dado a conocer a la plantilla de IVAP y se ha colgado en las diversas webs corporativas, así como en la intranet.

En lo que respecta al presupuesto, el gasto más relevante es el dirigido a la formación en igualdad. 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 28.400€ para ofertar la formación en igualdad: unos 14.400€ para el curso lenguaje inclusivo (el cual suele tener 12 ediciones, 1.200€ 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 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 han difundido en 2026. De cara a 2027 seguiremos impartiendo el curso de Protocolos antes el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Respecto a acciones sobre la brecha salarial, se ha trabajado dentro del marco de la Comisión interdepartamental de igualdad. Desde nuestro organismo llevaremos a cabo 3 acciones:

PROGRAMA DE MENTORIA INTERNA PARA MUJERES EMPLEADAS PÚBLICAS QUE ASPIRAN A PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN VASCA:

El objetivo de esta medida es elaborar un programa de capacitación y mentalidad dirigido a mujeres empleadas públicas que aspiran a puestos de mayor responsabilidad dentro de la Administración Pública Vasca, por lo que estaría directamente relacionado con el objetivo perseguido por la estrategia de reducir la brecha salarial, ya que ocupar puestos de dirección entre mujeres es una de las palancas para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. En la primera sesión se espera la participación de mujeres de puestos de responsabilidad de la Administración general. Presupuesto 2027: 7.420 €.

GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN Y DE IDIOMAS:

Tanto en las pruebas de los procesos selectivos como en las pruebas de idiomas se establecerán medidas de adaptación y conciliación, tanto en los periodos prenatales como postnatales, para garantizar la debida protección a la maternidad, evitando situaciones de discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades. Se trataría de una medida indirectamente ligada a la Estrategia para reducir la Brecha Salarial, impulsando la conciliación corresponsable y contribuyendo a evitar situaciones de discriminación. Presupuesto 2027: 9.180 €

FORMACIÓN EN BRECHA DE GÉNERO A PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO DE LOS DEPARTAMENTOS:

La educación continua y la formación en igualdad a lo largo de toda la vida es una de las directrices que alimenta el eje 3: Educación y sensibilización social de la Estrategia. El objetivo de esta acción es diseñar e implantar cursos de formación en igualdad y brecha salarial para el personal técnico y político, adaptados a cada nivel y competencia del personal político y técnico de la administración pública vasca. De esta forma, se garantizará que los valores de igualdad (incluida la sensibilización hacia el valor para reducir la brecha salarial) lleguen a más personas. Una de las funciones del IVAP es la formación del personal de la administración y dentro de esta formación en igualdad se incluirán en los cursos relacionados con la materia el contenido y la temática específica sobre brecha salarial. Por ejemplo, un curso de planificación y diseño de políticas públicas desde la perspectiva de género. Presupuesto 2027: con recursos propios.

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 6.000 € como novedad para trabajar temas de igualdad con el personal en formato World café.

Además, mensualmente se comparte con el personal de IVAP una píldora informativa relacionada con la igualdad.

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 2027 son las siguientes:

- Elaborar el plan operativo de igualdad de 2027 del IVAP entre todos servicios y analizar el nivel de cumplimiento de éste.
- 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 las personas 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.
- Formación específica en materia de igualdad para el personal del IVAP.
- Continuar diseñando junto con Emakunde el plan 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 2027 se elaborará el III Plan de Igualdad de la Administración general y sus organismos autónomos, y en él también se incorporarán las acciones que corresponden al IVAP. IVAP participa activamente en la Comisión Permanente para la Igualdad que lo lleva a cabo y, por lo tanto, en la elaboración de éste. 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 en relación con el 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 para conseguir 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

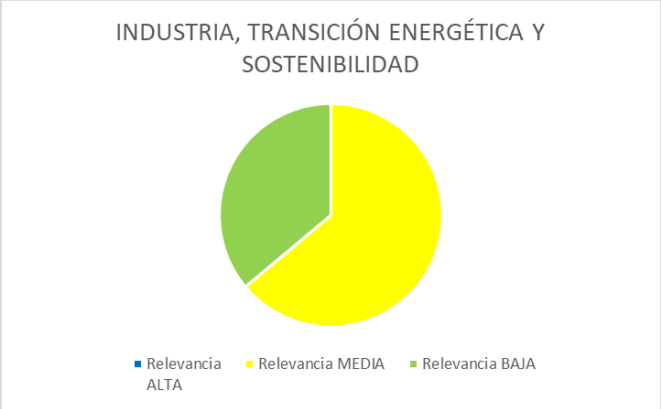
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 12. Presupuesto analizado. Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	
TOTAL ANALIZADO	**596.968.688**
4421. Protección del Medio Ambiente	33.823.254
5413. Tecnología	235.473.215
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	16.501.388
7211. Estructura y Apoyo Industria, Tran. Ener. y Sost.	264.978
7212. Desarrollo Industrial	10.072.381
7213. Seguridad Industrial	76.862.934
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	4.368.815
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	2.511.628
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	
5413. Tecnología	2.961.000
Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	101.069.917
GCR Gestión Capital Riesgo País Vasco SA	2.324.163
URA - Agencia Vasca del Agua	65.299.537
IHOBE	17.306.000

Todas las entidades consideran su actividad pertinente al género. No se ha otorgado relevancia alta a ningún programa.

Ilustración 14. Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ESTRUCTURA Y APOYO

La Unidad de Igualdad (UAI) del Departamento tiene una dotación presupuestaria de 20.000 euros.

En 2026, con esa dotación económica se realizará un diagnóstico y la un monográfico sobre la situación actual de las mujeres trabajadoras en la Industria de Euskadi, cuyo análisis y resultados se tendrán en cuenta en la materialización continuada y consecución final del Plan de Igualdad departamental 2026-2030.

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 la igualdad de mujeres y hombres en la Industria vasca. El objetivo principal es determinar las acciones a llevar a cabo a medio y largo plazo, las cuales estén alineadas con las necesidades del sector, con las demandas de las mujeres trabajadoras, y con el impulso de la igualdad en las políticas diseñadas en Gobierno Vasco.

A continuación, mostramos un esquema sobre las actuaciones previstas y su contenido:

DESARROLLO INDUSTRIAL

El principal objetivo del área de Desarrollo Industrial es apoyar las inversiones productivas que las empresas realizan para conseguir ser más competitivas. Se han introducido algunas medidas en favor de la igualdad en las convocatorias, aunque su impacto en la reducción de las desigualdades de género ha sido limitado. Por ejemplo, en el programa Gauzatu, se ha introducido la existencia de planes de igualdad o la obtención de certificados de entidades colaboradoras en igualdad o la implementación de protocolos contra el acoso sexista, como criterio de puntuación para evaluar a una empresa como innovadora (en el caso de que no estén obligadas por ley, como son las empresas de menos de 50 personas trabajadoras).

Entre las acciones que más influyen en la perspectiva de género se encuentra el desarrollo de aplicaciones informáticas que permiten la desagregación de los datos de las plantillas. Estas aplicaciones utilizan como indicador las plantillas que se mantienen con el apoyo de las ayudas, permitiendo un análisis más detallado y específico, en lugar de basarse en generalidades.
El objetivo de recopilar datos desagregados es obtener conclusiones más concretas y precisas. Aunque la inclusión de estas medidas puede ayudar a sensibilizar sobre la igualdad de género, no se puede determinar si lograrán reducir la brecha de género, ya que este no es el objetivo principal de las ayudas.

En cuanto a las Organizaciones Empresariales, su objetivo es fomentar y sensibilizar sobre la igualdad de género y la perspectiva de género entre sus empresas asociadas. Algunas de las iniciativas destacadas incluyen el "reconocimiento de las personas empresarias", encuentros empresariales, y la innovación en las organizaciones, que contribuyen a visibilizar a las mujeres en el entorno empresarial. Asimismo, hay iniciativas que buscan acercar el mundo educativo al laboral, fomentando vocaciones técnico-industriales entre las chicas.

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. Entre ellos destaca el proyecto “**Emakumea Industrian**”, cuyo objetivo es promover una mayor participación de las mujeres en el ámbito industrial y contribuir a reducir su infrarrepresentación en determinados sectores

y actividades industriales. Prevé desarrollar actuaciones orientadas a identificar las principales brechas de género existentes en la industria, visibilizar referentes femeninos, mejorar el atractivo de las profesiones industriales entre las mujeres y las jóvenes, y favorecer una imagen más inclusiva y diversa del sector. Asimismo, pretende contribuir a la generación de entornos profesionales que faciliten la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en actividades industriales y tecnológicas.

TECNOLOGÍA

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 y ELKARTEK 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.

Si bien existen algunas iniciativas complementarias en otras áreas de nuestro departamento, como las actuaciones para fomentar el desarrollo de vocaciones científicas (Parques Tecnológicos – SPRI), otras medidas más adecuadas para corregir las desigualdades de género corresponderían a ámbitos distintos:

- Educación: garantizar que las vocaciones científicas de las mujeres no encuentren más obstáculos que las de los hombres.
- Empleo: facilitar la contratación de mujeres y promover la conciliación, permitiendo dar una respuesta más eficaz a estas desigualdades.

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 específicos de igualdad de género vinculados a la actuación subvencionada.

En este contexto, resulta pertinente considerar también la perspectiva de género en las siguientes ayudas y actuaciones financiadas directamente con fondos públicos:

- La subvención directa a IDOM debería contemplar la perspectiva de género, favoreciendo la incorporación de talento femenino y la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción profesional.
- La subvención directa a la EHU/UPV resulta especialmente relevante incorporar la perspectiva de género para promover la participación y el desarrollo profesional de mujeres en ámbitos STEM y puestos de responsabilidad.
- La actuación del Proyecto de Aceleración de Abanto debería incorporar la perspectiva de género en las oportunidades de empleo, formación y recualificación asociadas a la transformación industrial, garantizando que sus beneficios alcancen de forma equilibrada a mujeres y hombres.
- La subvención directa Mondragon Unibertsitatea resulta pertinente considerar la perspectiva de género para reducir las brechas existentes en el acceso de las mujeres al empleo tecnológico y a los espacios de liderazgo.

INNOVACIÓN Y ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD

La Promoción de la Implantación de la Gestión Avanzada, integrada en las actuaciones de Promoción de la Gestión Avanzada y Sostenible, constituye un instrumento de apoyo al programa Innobideak-Kudeabide impulsado por el Gobierno Vasco, SPRI, las Diputaciones Forales y EUSKALIT. Esta actuación se dirige principalmente a pequeñas y medianas empresas, especialmente a aquellas con menos de 50 personas empleadas, con el objetivo de mejorar su competitividad mediante la aplicación de modelos y herramientas de Gestión Avanzada.

Las actuaciones se articulan, entre otros instrumentos, a través del Servicio de Contraste Externo prestado con la colaboración de EUSKALIT, que permite a las empresas realizar un diagnóstico de su gestión y definir planes de mejora alineados con el Modelo de Gestión Avanzada. Sobre la base de dichos diagnósticos, las empresas pueden desarrollar proyectos de mejora e innovación orientados a reforzar su competitividad, sostenibilidad y capacidad de adaptación a los procesos de transformación empresarial. Los efectos esperados para 2027 son la mejora de la competitividad y productividad empresarial, el fortalecimiento de la capacidad innovadora de las pymes, la consolidación del empleo de calidad y el avance hacia modelos de gestión más sostenibles e inclusivos. Asimismo, estas actuaciones contribuyen a incorporar la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la gestión de las personas, favoreciendo entornos de trabajo más equitativos y una mejor gestión del talento dentro de las organizaciones.

La Promoción de la Innovación, integrada en el bloque “Aumento del Nivel Innovador de las Empresas” de la Memoria Presupuestaria 2027, constituye una actuación de apoyo a la dinamización del programa Hazinnova, promovido y gestionado por SPRI en colaboración con Innobasque. La actuación se orienta a impulsar la actividad de la Red de Agentes Hazinnova, formada por entidades de ámbito local, comarcal, sectorial y empresarial que colaboran en la identificación, sensibilización y acompañamiento de pymes con potencial para desarrollar proyectos de innovación.La red de colaboración está integrada por alrededor de 45 entidades agentes, que actúan mediante acuerdos de colaboración con Innobasque y SPRI, facilitando la capilaridad territorial del programa y acercando los servicios de innovación a las pequeñas y medianas empresas de Euskadi.

Las actuaciones desarrolladas se centran en la difusión del programa, la captación de empresas, el acompañamiento en la identificación de oportunidades de innovación y el apoyo a la presentación y ejecución de proyectos en el marco de Hazinnova. Los efectos esperados se corresponden con los objetivos del propio programa: incrementar el nivel de innovación de las pymes vascas, favorecer la incorporación sistemática de la innovación en la gestión empresarial, mejorar la competitividad y productividad de las empresas

participantes y contribuir a su capacidad de adaptación a los retos de la transformación digital, sostenible y organizativa. Asimismo, se espera que estas actuaciones contribuyan indirectamente a la generación y consolidación de empleo de calidad, al fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas y a la incorporación de enfoques de sostenibilidad, igualdad y mejora organizativa en los procesos de innovación empresarial.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

los presupuestos de 2027 continuarán dando prioridad a las actuaciones orientadas a favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos. En consonancia con las directrices presupuestarias generales, se priorizarán medidas específicas dirigidas a luchar contra la violencia machista, eliminar la desigualdad salarial, reducir la segregación ocupacional, profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad y a impulsar la corresponsabilidad familiar.

1. Análisis de necesidades diferenciadas por género. La Dirección de Administración Ambiental ha comenzado a identificar las diferencias de género en el acceso y participación en temas ambientales. Los estudios de percepción ambiental realizados en colaboración con el Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza incorporan la variable sexo y permiten analizar de forma diferenciada las opiniones, percepciones y comportamientos declarados por mujeres y hombres.
2. Asignación de recursos con perspectiva de género. En el presupuesto 2027 se analizará la creación de partidas destinadas a fomentar la igualdad de género en áreas clave, como la formación y sensibilización en temas de gestión de residuos.
3. Monitoreo y evaluación con indicadores de género. La Dirección de Administración Ambiental va a desarrollar indicadores que midan el impacto de género del presupuesto (por ejemplo, el porcentaje de mujeres que participan en proyectos de gestión de residuos).

A nivel general la Dirección de Administración Ambiental impulsará:

- Acciones positivas y medidas correctoras. Cuando los datos disponibles permitan acreditar una desigualdad de género, se estudiará la adopción de medidas correctoras o acciones positivas proporcionadas, temporales y jurídicamente viables. Asimismo, se impulsará la formación específica en igualdad, la comunicación inclusiva y la incorporación de criterios de género en las actuaciones gestionadas por la Dirección.
- Lenguaje e imágenes inclusivas. Se garantizará el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todos los documentos, comunicaciones y materiales producidos, promoviendo la eliminación de estereotipos de género y asegurando una representación igualitaria.

En la Dirección de Patrimonio Natural y Adaptación al Cambio Climático analizará durante el 2027:
- La participación de mujeres y hombres en los procesos de gobernanza y participación climática.
- La incorporación de la perspectiva de género en los proyectos municipales subvencionados.
- Las posibles diferencias en exposición y vulnerabilidad ante olas de calor, inundaciones y otros riesgos climáticos, atendiendo también a la edad, la renta, la discapacidad, el territorio y las responsabilidades de cuidado.

CONSORCIO TECONOLÓGICO - 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 2027 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 se valorará a finales de 2026.

Posteriormente, en 2027, 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 2027, 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 la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 €**

ENTE AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL-SPRI Y GESTIÓN CAPITAL RIESGO DEL PAÍS VASCO-GCR

SPRI es la agencia de desarrollo de Euskadi cuyo objetivo es diseñar y gestionar la política industrial del Gobierno Vasco para mejorar la competitividad del tejido empresarial, impulsando ámbitos tales como: industria 4.0, ciberseguridad, emprendimiento, tecnología, transformación digital, innovación entre otros.

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:

- El Eje I Buen Gobierno incorpora actuaciones necesarias para la sistematización y asentamiento de las políticas de igualdad. Supone un marco de actividades que se encuentran referenciadas también en las estrategias públicas de igualdad de mujeres y hombres de:
  - Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
  - Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente y su V Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2024.
- El Eje II Gestión de las personas atiende a las áreas temáticas planteadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, se incluyen objetivos y actuaciones para los siguientes contenidos:
  - Selección, contratación, formación y promoción profesional.
  - Clasificación profesional y política retributiva.
  - Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral)
  - Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina
  - Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- El Eje III Impacto en la sociedad: empoderamiento de las mujeres y organización social justa, igualitaria y sostenible, por su parte, contiene actividades relacionadas con la propia razón de ser de SPRI, su

responsabilidad social y la necesidad de aportar un referente a la sociedad que pueda ser tractor en materia de igualdad. Para la concreción de este eje se han tenido en cuenta los programas en materia de Empoderamiento de las mujeres y Transformación de las economías y la organización social. Estos programas, como el de Buen Gobierno, son los contenidos en la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y en V Plan para la igualdad 2022-2024 del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

SPRI colabora de forma activa en la iniciativa Women in Industry, visibilizando que aquellas empresas del entorno industrial que han desarrollado criterios de igualdad dentro de sus organizaciones y aquellas empresas que han incorporado mujeres en sus procesos productivos, resultan más competitivas que aquellas que no han llevado a cabo estas actuaciones.

Dentro del III Plan de Igualdad de SPRI, además de las acciones anuales de sensibilización/formación, campañas institucionales, revisión del lenguaje, etc., se detallan a continuación las medidas concretas que desarrollará SPRI en 2027 en materia de "Vidas libres de violencia machista contra las mujeres" y "Actuaciones Contra la Brecha Salarial dentro del III Plan 2024-2028.

"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. Incluirlas 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
- 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.

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:

- Adoptar medidas que promuevan la incorporación, retención y consolidación de las mujeres en las profesiones y en el empleo en los sectores de mayor potencial de futuro (empleo industrial, al empleo verde y en el ámbito de economía circular, y en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología y, especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia de desarrollo industrial e internacionalización, y la estrategia RIS3 Euskadi).

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.
- Dia 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.

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 2027 de **14.524 €.**

Dentro del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para 2027 se estima una dotación de recursos económicos para la implantación del total de acciones de **487.056 €** (incluye la previsión de subvención aprobada a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres).

También se ponen al servicio de las actividades para 2027 otros recursos como por ejemplo el tiempo de trabajo del personal interno de SPRI 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.

URA 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. A lo largo de 2026 la actividad de Bai Sarea ha sido bastante más reducida que en ejercicios anteriores.

ACTUACIONES RELEVANTES

Actualmente está en vigor el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia Vasca del Agua, que tiene una vigencia de 2023 a 2026, sin embargo se ha destinado la gran parte de la actividad del presente ejercicio 2026 a preparar el desarrollo del IV Plan de Igualdad de la Agencia, que tendrá una vigencia 2027-2030.

Adicionalmente al Plan, URA cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado el pasado ejercicio 2025.

El presupuesto destinado a la partida específica de gestión de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la Agencia es de 12.000,00 euros anuales.

En el ejercicio 2027 está previsto comenzar con la ejecución de las medidas que se establezcan en el IV Plan de Igualdad, sin embargo, a fecha de hoy, están sin definir las citadas medidas y acciones, con lo que es difícil planificar su afección al presupuesto del siguiente ejercicio.
Se prevé continuar con las siguientes medidas, que estaban contempladas en el vigente III Plan de igualdad y se extenderán al nuevo plan, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, como son:

- Dado que en 2026 se ha ampliado la posibilidad de teletrabajo a un mayor porcentaje de la plantilla, se continuará en 2027 en esta línea, dado que ahora se trabaja con una convocatoria abierta de forma que las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para poder teletrabajar tendrán la opción de solicitarlo en cualquier momento del año, y no en un período específico una vez al año como se venía haciendo con anterioridad.
- Como continuación a las acciones formativas llevadas a cabo en 2026 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 (que en 2026 han sido: Comunicación Asertiva y No Violenta, Gestión Emocional en el Entorno Laboral, Autocuidado Femenino en la Empresa; Nutrición y Bienestar Hormonal, Prevención del agotamiento emocional y Movilidad y estiramientos activos en la oficina), será un gasto que se presupuestará en el apartado de formación, no en el presupuesto específico de igualdad.
- Asimismo, se estima un coste en concepto de consultoría externa en el ejercicio 2027 para la colaboración en la implantación de las medidas del IV Plan de alrededor de 6.000,00 euros.
- Se estima un coste en formación en el ámbito de igualdad para el ejercicio 2027 de unos 2.500,00 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.
- 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 Fondoa).

En julio de 2024 comenzó la 3ª fase del programa que abarcará hasta 2027, donde uno de los principales pilares es el fortalecimiento Institucional para la incorporación del enfoque de género.

Para ello se cuenta con una persona experta en género en el equipo de SABES (El Salvador) y existe un grupo motor, del cual URA forma parte, 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.

- De cara al ejercicio 2027, está prevista la contratación de una consultora de género con el objetivo de unificar la totalidad de nuestros protocolos vigentes a día de hoy:
  - Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
  - Protocolo de investigación y gestión de posibles situaciones de conflicto y conductas de acoso
  - Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Se estima un coste de alrededor de 2.500,00 euros para llevar a cabo esta consultoría, incluyendo formación para la asesoría confidencial.

- Por último, tal y como ha sucedido en 2026, 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 1.000,00 euros.

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.

La evaluación del III Plan de Igualdad de Ihobe (2018-2020) muestra un grado de ejecución del 76% de las acciones planificadas. Los principales resultados fueron los siguientes:

- Ejecución de acciones: se ejecutaron 16 de las 21 acciones planificadas, abarcando todos los ejes de trabajo (Buen gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Transformación social, Vidas libres de violencia contra las mujeres).
- Formación y empoderamiento: se organizaron formaciones internas feministas y se reconoció el papel de las mujeres en el cambio climático.
- Incorporación de la perspectiva de género: se integró la perspectiva de género en procedimientos internos y en la comunicación externa.
- Se ha ultimado el nuevo Plan de Igualdad de Ihobe que se prevé formalizar en el último trimestre del año 2026. Este IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Ihobe 2026-2029, dentro de sus 4 ejes de actuación incorpora uno asociado a nuestra actividad: Eje III. Gestión medioambiental y del cambio climático con perspectiva de género.

En 2026 se ha elaborado un nuevo Protocolo de Actuación ante Situaciones de Conflicto, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo o de Género y Violencia en el trabajo. Actualiza y mejora las actuaciones a llevar a cabo en Ihobe ante situaciones de tensión que pueden darse dentro de la propia organización, como son; conflictos, acoso laboral, acoso sexual o por identidad sexual y acoso por razón de sexo o de género, violencia en el trabajo e incivismo. El protocolo incluye también actuaciones ante casos de acoso sexual

Teniendo en cuenta los retos derivados del Informe "El cambio climático en Euskadi desde la perspectiva de género", junto con 16 entidades locales de Euskadi, se han elaborado 6 decálogos cuyo objetivo es orientar sobre cómo introducir el enfoque de cambio climático y la perspectiva de género en ámbitos de trabajo relevantes para las entidades locales, como son las fiestas locales, encuesta y consultas a la ciudadanía, el diseño de espacios públicos, la compra y contratación pública, la pobreza energética y la programación de espacios, actividades y equipamientos deportivos.

En el año 2026 se han realizado algunos ajustes en los decálogos y se abordará próximamente el despliegue de los mismos en las entidades locales.

Además de las orientaciones específicas de cada ámbito se ha identificado un conjunto de orientaciones generales sobre cómo incorporar el doble enfoque de cambio climático y perspectiva de género en el ámbito local. Para ello, se recomienda contar con personal técnico especialista en cambio climático e igualdad para garantizar su transversalidad en elaboración de documentos, fomentando un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en carteles, programas, folletos, cartas, etc; pliegos de contratación, haciendo que tengan en cuenta criterios ambientales y de igualdad en coherencia con su objetivo y naturaleza; planificación, teniendo en cuenta los impactos derivados del cambio climático y las implicaciones de la transición energética y el análisis del impacto de los planes y programas sobre mujeres y hombres; entornos urbanos, promoviendo que estos sean inclusivos con un uso no sexista y seguro además de tener en cuenta la adaptación al cambio climático; actividades y eventos, fomentando el buen trato y el respeto a todas las personas considerando las diferentes situaciones y necesidades específicas de mujeres y hombres, así como el respeto al entorno natural; programación de actividades, identificando carencias y estableciendo objetivos por sexo; modos de transporte, fomentando los más sostenibles y potenciando la definición de rutas seguras; y representación y

participación, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión relacionados con el cambio climático y la igualdad de mujeres y hombres.

ACTUACIONES RELEVANTES

Cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad y sus resultados esperados
Implantación y seguimiento de las acciones del Plan para la igualdad de mujeres y hombres para 2027 (ámbitos recogidos por los RD 901/2020 y RD 902/2020 en materia de planes para la igualdad en empresas e igualdad retributiva). Acciones aún sin definir al encontrarse la elaboración del Plan en su fase de concreción y de negociación con el Comité de Empresa. Presupuesto estimado: 25.000 euros – 35.000 euros.

Acciones positivas: desigualdades de género que se quieren corregir, resultado esperado y presupuesto estimado, si lo hubiera
Las que pudieran derivarse de la implantación del Plan para la igualdad. Sin definir en el momento actual.

Aquellas dirigidas a incorporar la perspectiva de género
Elaboración de fichas técnicas para la definición de futuras acciones de incorporación de la perspectiva de género en la dimensión externa de la entidad. Presupuesto estimado: 10.000 euros – 15.000 euros.

Contra la brecha salarial.
Acciones aún si definir al encontrarse la elaboración del Plan en su fase de concreción y negociación con el Comité de Empresa.

Vidas libres de violencia contra las mujeres y los objetivos específicos que se pretende alcanzar.
Acciones aún si definir al encontrarse la elaboración del Plan en su fase de concreción y negociación con el Comité de Empresa.

07. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

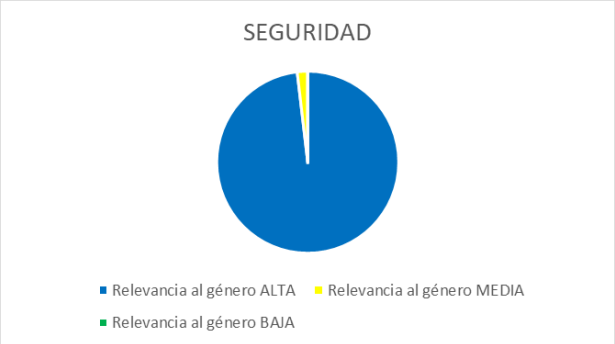
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 13. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	
TOTAL ANALIZADO	6.850.465
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	15.228.482
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	806.637.086
2221. Tráfico	11.440.565
2223. Ertzaintza en Servicio	5.076.051
2231. Atención de Emergencias	2.089.705
4611. Procesos Electorales	2.499.185
5512. Meteorología y Climatología	6.850.465
6113. Juego y Espectáculos	15.228.482
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
Academia Vasca de Policía y Emergencias	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	39.260.000

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

Ilustración 15. 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 Comunidad Autónoma de Euskadi "**Vidas libres de violencia machista contra las mujere**s", el Departamento de Seguridad prevé realizar las siguientes actuaciones en 2027:

Una de las actuaciones más relevantes establecidas en el presupuesto de 2027 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 2027 el siguiente calendario de actividades, con un presupuesto total de **120.000 euros**:

- Revisión funcionamiento nuevo protocolo
- Análisis de aplicaciones del año 2025.
- Informe estadísticas año previo.
- Análisis del sistema, usuarios y destinatarios.
- Informe de situación y necesidades.
- Formación usuarios 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.

En 2027 la Ertzaintza continuará dando atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista. En función del riesgo establecido para cada caso (básico, moderado, alto y especial) se asignarán las correspondientes medidas de protección, entre otras; la formación en medidas de autoprotección, la oferta de la app Bortxa o app 12 SOS Deiak, la oferta de acompañamiento al Juzgado a 1ª comparecencia, vigilancia sobre rutinas y zonas, activación de 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 con la protección de las víctimas, en 2027 la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada será de un total de 6.000.000 euros [46].

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 2026 se desarrollará el II Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS, que a partir del 2027 se realizará la implementación de dicho plan. Se destinarán **12.000 euros** para materializar las diferentes actuaciones programadas.

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

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

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 durante 2027 se va a desarrollar la gestión del Plan Estratégico de seguridad vial 2026-2030 en el que se analizan aquellos aspectos que puedan tener relevancia la perspectiva de género en el tráfico. 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

La Academia cuenta con una partida específica “Desarrollo plan de igualdad” de 30.000 euros, para llevar a cabo actuaciones concretas en materia de igualdad. En este sentido, es importante especificar que además de estas actuaciones concretas, se llevan a cabo otras actuaciones que de manera transversal incorporan la perspectiva de género pero que no aparecen de manera específica en los presupuestos.

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad para el 2027 aborda actuaciones en diferentes áreas, siendo los pilares fundamentales, el desarrollo de las actuaciones previstas en el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, así como el desarrollo del Plan de igualdad de la Ertzaintza y el del personal laboral SAAS.

Siguiendo el esquema y ejes de intervención de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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

- 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.
- Prevención en materia de acoso por razón de sexo y acoso sexual, teniendo como base el protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo del Departamento.
- 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.

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, el porcentaje se iguala cuando hablamos de jefaturas. En este sentido, se está llevando a cabo un diagnóstico a raíz del II Plan de igualdad del personal laboral SAAS, donde se podrá analizar con mayor rigor la situación actual en referencia a la brecha salarial.

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
- 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.

Teniendo como objetivo la aprobación tanto del Plan de Igualdad de la Ertzaintza como el II Plan de Igualdad del personal laboral SAAS, entendemos que, en el 2027, la mayor parte del presupuesto se destinará a la puesta en marcha de las actuaciones que se recojan en estos planes.

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

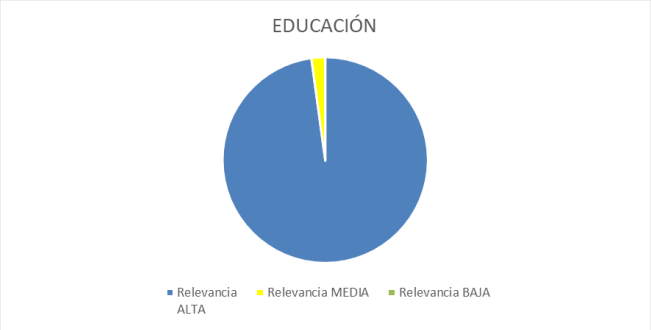
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 14. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	
TOTAL ANALIZADO	3.741.772.257
4211. Estructura y Apoyo de Educación	52.565.123
4221. Educación Infantil y Primaria	1.248.511.033
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.186.406.118
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	76.125.428
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	175.571.125
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	38.604.064
4231. Promoción Educativa	588.088.626
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	247.222.690
5414. Fondo de Innovación	25.977.987
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
Consorcio Haurreskolak	
4221.Educación Infantil y Primaria	95.401.619

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 16. 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 la **Estrategia de convivencia y coeducación (2025-2030)**, que da seguimiento al II Plan de Coeducación, 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 la Estrategia recoge entre sus pilares la "prevención e intervención ante la violencia machista contra las mujeres y niñas" y dentro de este objetivo se recogen las siguientes actuaciones, que se llevarán a cabo todas ellas con recursos internos:

- Revisar los mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres y las niñas en los centros educativos para reformular, en caso de ser necesario, su funcionamiento.
- Prevenir y sensibilizar a la comunidad educativa para la detección precoz y la respuesta rápida y eficaz ante las distintas situaciones de violencia machista contra las mujeres y las niñas.
- Fomentar y difundir las buenas prácticas de los centros escolares en las que se asegure el buen trato y la convivencia desde una perspectiva de género e interseccional.

Cabe mencionar que, para la implantación de la Coeduación en el sistema educativo vasco, la figura de los Berritzegunes ha sido imprescindible, por su directa relación con los centros educativos, entre otros. Por eso, es importante señalar que en el año 2026 el Gobierno Vasco y el Departamento de Educación han impulsado nuevo modelo de apoyo a los centros educativos con la creación de Hezilab y Bizilab. La creación de estos dos centros supone una reordenación y especialización de las funciones que hasta ahora desarrollaban los Berritzegunes. Por su parte, el Centro para el Desarrollo de la Inclusión, la Convivencia y la Gestión de la Diversidad, BiziLab, reforzará el apoyo a los centros educativos en ámbitos clave para garantizar la equidad, la cohesión social y la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, 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 Comunidad Autónoma de Euskadi** 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, el Gobierno Vasco cuenta con la **Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi**, aprobada por el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018. Esta estrategia, que tiene como meta que Euskadi se sitúe entre los países europeos con menor brecha salarial, ha favorecido el impulso de medidas y acciones de cara a avanzar en una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres. Mediante los Planes Operativos de Acción que derivan de dicha Estrategia se ha conseguido que distintos departamentos y organismos autónomos de Gobierno Vasco contribuyan a dar respuesta a las principales directrices y objetivos específicos de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, entre ellos el departamento de Educación. Así, este año 2026 se desarrollará el III Plan Operativo 2026-2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi.

El análisis de tendencias sociales, económicas y laborales permite identificar los principales retos que deberán guiar las políticas y estrategias para reducir la brecha salarial en los próximos años. De esta manera, en el

Departamento de Educación el principal reto identificado[47] es el de superar los estereotipos que orientan a mujeres y hombres hacia trayectorias formativas y profesionales desiguales. Y para ello, se trabajará para promover una educación libre de sesgos desde la infancia, fortalecer la orientación vocacional igualitaria y visibilizar referentes femeninos en los ámbitos masculinizados. Para ello, en este III Plan Operativo se prevé la aplicación y desarrollo de 4 medidas: dos de ellas enmarcadas en el Eje 1 y, las otras dos, en el Eje 3.

Medidas del Eje 1: Reducir la desigualdad salario/hora.

- 1.3.1. Diseño de una oferta formativa continúa dirigida al profesorado orientador y a los tutores y tutoras para mejorar el trabajo con el alumnado y las familias en la elección de los itinerarios académicos y profesionales.

  De esta manera, desde el Departamento de Educación se pretende desarrollar una oferta formativa que incluya acciones como elaborar un mapa de buenas prácticas e iniciativas inspiradoras en materia de orientación educativa, elaborar una guía que ayude y dote de recursos a tutoras y tutores para trabajar la orientación educativa y para relacionar las competencias específicas de las materias con estudios posteriores y perfiles profesionales. Por lo tanto, constituye una medida claramente alineada estratégicamente.

- 1.4.1. Promoción de aspiraciones profesionales STEM con perspectiva de género y aspiraciones profesionales STEM – Estrategia Educativa STEAM Euskadi.

  A través de esta medida, se impulsará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado, y especialmente a las niñas y adolescentes, desde un planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones. Hay varias acciones presupuestadas en este ámbito: proyectos de desarrollo de competencias STEAM del alumnado (148.000€) , el desarrollo y promoción de vocaciones científico-técnicas (212.000€) y proyectos de innovación aplicada en Entornos Estratégicos (403.585€).

  Desde el Departamento de Educación también se han impulsado, por un lado, la XXII Olimpiada Matemática de Euskadi “Eduardo Chillida” organizado por la Sociedad de Profesorado de Matemáticas de Euskadi EMIE 20+11: 5.000€, y por otro, la VIII Olimpiada Filosófica de Euskadi, organizada por Agora Filosofia Elkartea: 5.000€. Estos encuentros para desarrollar el talento del alumnado en ámbitos curriculares, como los arriba mencionados han contado con un presupuesto de 2.000€.

  Asimismo, se promoverán encuentros para que haya interacción entre el alumnado y personal profesional STEM, e incluso se propiciará que el alumnado pueda practicar el rol de profesionales STEM, bien en sitios de trabajo profesionales o bien en contextos simulados. Por lo tanto, esta acción iría en línea con una de las iniciativas tractoras recogidas en la Estrategia para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

  Cuenta el Departamento con un presupuesto de 370.000€ para el impulso de esta medida en centros concertados, dividido en 300.000€ y 70.000€ entre los cursos 2026/2027 y 2027/2028, respectivamente. El presupuesto para los mismos cursos escolares en los centros públicos es de 330.000€ para el actual y 170.000€ para el próximo curso.

[47] III Plan Operativo de Acción 2026-2030. Emakunde y Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

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. 14.355.000€.

- 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 95.401.619€.

Medidas del Eje 3: Educación y sensibilización social

- 3.1.1. Estrategia de coeducación: Elaboración de un nuevo plan de coeducación, implementación y seguimiento. 50.000€
  La Coeducación es una de las medidas tractoras de la Estrategia. Con esta medida, desde el Departamento de Educación, se desarrollará la Estrategia de Convivencia y Coeducación para el sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2025-2030.

- 3.1.2. Formación continua del profesorado según modelos coeducativos.
  La educación y formación continua en igualdad a lo largo de toda la vida es una de las directrices que nutre el eje 3 de educación y sensibilización social de la Estrategia. Esta acción, encaminada a ofrecer formación del profesorado en coeducación para dar a conocer la Estrategia de Coeducación y el nuevo Plan, trata de poner en marcha espacios de intercambio de buenas prácticas entre el profesorado desde diferentes disciplinas y niveles educativos y se prevé también realizar un seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas. Por lo tanto, además de lo mencionado, cabría resaltar que se trata de una acción enmarcada en una de las iniciativas tractoras de la Estrategia, la de coeducación. Para ello, el departamento desarrolla el programa Ikasiz Hezi, que cuenta con un presupuesto de 400.000€, 200.000€ para el curso 2026/2027 y otros 200.000€ para el 2027/2028.
  También desde Formación Profesional, se destinará la cantidad de 100.000€ para implantar acciones para sensibilizar sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en los centros de FP.

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 2027. 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 ha elaborado este año 2026 su propio plan de Igualdad para la XIII

Legislatura. Asimismo, ha elaborado e impulsará, coordinará y evaluará la planificación para el año 2026 y realizará lo propio para el año 2027.

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 que 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 1.042.290€ para EP y 922.438€ para la ESO, para dotar de recursos humanos propios del ámbito no formal para el desarrollo del programa.

Por último, en 2027 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 y 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. También en la evaluación de impacto de género, previsto en el artículo 20 de la Ley para la Igualdad.

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 d tres años en el ámbito territorial de los municipios que lo componen.

ACTUACIONES RELEVANTES

El Consorcio Haurreskolak prevé establecer 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. 994.500€

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 3,5% presupuesto para personal respecto a 2025 y del 19% con respecto a 2023.
- Velar por la conciliación corresponsable en la inscripción en las haurreskolak. Incluido en el presupuesta 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 15. Presupuesto analizado. Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA	
TOTAL ANALIZADO	**316.837.279**
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	4.132.772
4312. Vivienda	307.716.102
4313. Ordenación Territorial	4.988.405

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

Ilustración 17. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones que se prevén para 2027 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 Comunidad Autónoma de Euskadi".

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 2027 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 Anual de igualdad 2027.

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

- Mantener el presupuesto para actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad:15.000 €.

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.

OS9.14. Promover viviendas, espacios y territorios accesibles, inclusivos, sostenibles, seguros y libres de violencia machista, socialmente integradores, que faciliten los cuidados y que favorezcan el acceso a los servicios, recursos e infraestructuras en condiciones de igualdad

En el marco del Programa de Ordenación Territorial:

- Formulación de una guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una regeneración inclusiva. Presupuesto: 50.000 €
- EuskalHiriakongresua. Organización y celebración de un congreso anual. Presupuesto: (en proceso) 120.000€
- 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: 40.000 €
- 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: 40.000 €
- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Ayala incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. Presupuesto: 239.580 €
- Realización del Plan Territorial Sectorial de Recursos Turísticos. Presupuesto: 40.000 €
- Redacción del Plan Territorial Sectorial de Vivienda. Presupuesto: 200.000 €
- Agenda Urbana de Euskadi, Bultzatu 2050. Informe de implementación con el cuadro de mando, configuración de los grupos de contraste y evaluación de la implementación. Presupuesto: (en proceso) 20.000 €

En el marco del Programa de Vivienda:

- Informes y estudios (para el OVV, y para otras necesidades que van surgiendo a lo largo del año) Incluye datos de operaciones estadísticas. Presupuesto: 331.525 € (en proceso 565.275 €)
- Informe de acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género. Presupuesto: 5.500 €
- Proyectos y obras. Presupuesto: 4.200.000 €

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

En el marco del Programa de Vivienda:

- Mejorar las vías de acceso de las víctimas supervivientes de la violencia a las viviendas financiadas con fondos públicos, cuando estén en situación de precariedad económica o cuando sea necesario para su reparación (exenciones, requisitos, reservas, adjudicaciones directas y otros).

- Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres.

La Viceconsejería de Vivienda participa en el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, ejecutando las siguientes 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.

- 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.
  Presupuesto: 93.451 €

- Inscripción en Etxebide en régimen de alquiler. A las víctimas de violencia de género se les asignan 4 puntos más en la baremación general y se las incluye en un cupo preferencial. Se les aplican otras medidas como:
  - la exención de acreditación de ingresos mínimos.
  - la posibilidad de excepcionar el requisito de carencia de vivienda.
  - la exoneración de la obligación de empadronamiento en cualquiera de los municipios que solicite.
  - la oportunidad de cambiar 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.

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 anteriormente mencionadas, es preciso enumerar una serie de actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que, aunque no disponen de una partida presupuestaria específica se desarrollarán en el Departamento durante 2027. Estas actuaciones se alinean con el objetivo de

Buen Gobierno de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi:

- 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

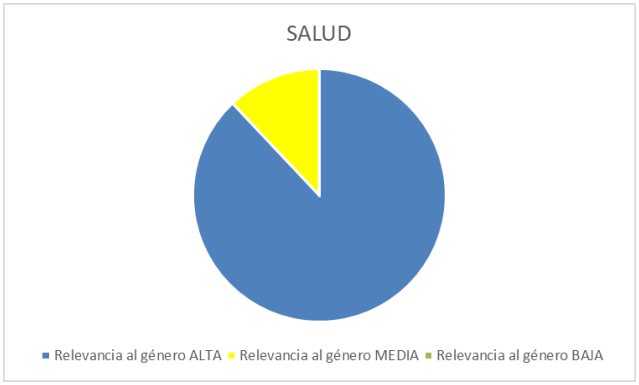
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 16. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.

DEPARTAMENTO DE SALUD	
TOTAL ANALIZADO	5.652.587.407
4111. Estructura y Apoyo de Salud	16.188.315
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	397.131.190
4113. Salud Pública	82.860.754
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	13.404.071
4115. Farmacia	627.159.557
4116. Adicciones	3.981.280
5414. Fondo de Innovación	3.871.650
Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	4.507.990.590

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 18. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Todas las 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 Comunidad Autónoma de Euskadi “Vidas libres de violencia machista contra las mujeres”. La Dirección de Salud Pública y Adicciones pasará a ser el Instituto de Salud Pública Vasca (Osasungintza). Prevé continuar trabajando conjuntamente con Osakidetza para reducir la lacra de la violencia machista. Osakidetza informa sobre el presupuesto de estas acciones.

La Dirección de Atención Sociosanitaria coordinará a las víctimas de violencia machista con sus hijas e hijos, ofreciéndoles además atención psicológica.

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.

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. El Departamento de Salud ya ha participado en el Plan Operativo de acción 2026 – 2030, proponiendo estas dos acciones:

- Organización de campañas y actividades que muestren el papel de las mujeres en el ámbito de la salud;
- Aplicación de la instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública.

A continuación, se detallarán las acciones dirigidas a reducir los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres:

- En el año 2027, 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, revisión y actualización de la Guía práctica para intervención en crisis suicidas con perspectiva de género, evaluar la exposición a factores de riesgo, mortalidad e incidencia de enfermedad, elaboración de la ESCAV 2028, cuantificación de las desigualdades en salud, desigualdades en la participación de los programas de cribado de cáncer poblacionales, 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 2027 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 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

En julio de 2025 se aprobó el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2025-2028.

Este II Plan de Igualdad de Osakidetza se alinea y toma como elemento inspirador la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2030 con la que comparte el objetivo común de que Euskadi aspire en esta década a ser vanguardia y referencia reconocida entre las sociedades más avanzadas en materia de igualdad.

Además, el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza 2025-2028, tiene como objetivo propio consolidar los avances logrados en Igualdad en Osakidetza y profundizar en el proceso transformador imprescindible para alcanzar la igualdad real.

Este II Plan de Igualdad de Osakidetza establece 10 metas principales articuladas en 4 dimensiones, entre las que destaca la incorporación de dimensión Estrategia como novedad en este II Plan de Igualdad.

En relación al Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en junio 2021 cabe mencionar el trabajo realizado estableciendo los canales de acceso, su propio modelo de gestión y la capacitación. Así mismo, después de 1 año de aplicación se realizó un análisis y evaluación tanto cuantitativa como cualitativa de su aplicación y fruto de ello, es una nueva versión de protocolo con un nuevo modelo de gestión, aprobado en febrero 2024, que simplifica los circuitos, teniendo en cuenta un solo nivel, contando con Asesorías Confidenciales que han incorporado 2 perfiles más (jurídico y parte social, además de los existentes de igualdad y unidad básica de prevención) e involucra en mayor medida a las direcciones de personas de las organizaciones de servicios.

ACTUACIONES RELEVANTES

EL PROGRAMA OPERATIVO 2027 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 continuará con la mejora del seguimiento y evaluación del plan incluyendo indicadores en el Plan de Gestión, así como con la capacitación especializada.
- Para integrar la igualdad en la actividad administrativa las acciones se dirigen a las áreas de estadística y estudios, aumentando la inclusión de la perspectiva de género interseccional; el seguimiento de la

representación equilibrada de órganos directivos tribunales y comisiones; e incremento de los convenios con criterios de igualdad.

- En el ámbito de la comunicación las acciones planificadas están dirigidas al incremento de los soportes comunicativos de contenido con un uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos, elaboración de metodología para inclusión de perspectiva de género interseccional en congresos y jornadas y de establecer un observatorio inclusivo.

Dimensión 2: EMPRESA

- Se trabajará fomentando el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista asegurando la formación y la retención del talento.
- En relación a la brecha retributiva, se actualizarán los criterios que se establezcan desde la Administración Pública Vasca, acorde a la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, así como al III Plan Operativo de Acción 2026-2030
- En el ámbito de 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.
- Se continuará con la sensibilización y capacitación del protocolo frente al Acoso Sexual y por razón de sexo y se mejorará el trabajo de las Asesorías Confidenciales con la aplicación de un nuevo reglamento de funcionamiento. Con la colaboración de la Asesoría Experta y de la práctica en la aplicación del protocolo está prevista la creación de una base de datos de conocimiento.
- Además, se realizará formación específica de autodefensa para evitar o hacer frente a situaciones de agresión.

Dimensión 3: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

- Dentro de la Participación y el liderazgo de las mujeres en la investigación e innovación las acciones irán encaminadas a facilitar el acceso de las mujeres a la investigación aplicando medidas de flexibilidad/conciliación e incentivar su participación activa.
- De igual forma, se seguirán llevando a cabo actividades como la realización de acción para el 11 febrero, Día de la Niña y Mujer en la Ciencia.
- Así mismo, se establecerán colaboraciones con otros organismos e instituciones para la promoción y generación de nuevo conocimiento.

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

a) Educación sanitaria, promoción de la salud de las mujeres y prevención de la discriminación

- Programas de cribado poblacional de cáncer de mama y cérvix, con ampliación progresiva de la edad de acceso al cribado de mama hasta los 45 años en 2027.
- Guía de actuaciones ante la Mutilación Genital Femenina en el sistema sanitario de Euskadi, elaborada junto con Emakunde, y "documento de compromiso preventivo" para familias procedentes de países de riesgo.
- Materiales informativos (Osasun Eskola) dirigidos a las mujeres participantes en los programas de cribado, orientados a reducir la ansiedad asociada a resultados alterados y a mejorar la comprensión de las pruebas.

b) Fomento de la investigación científica: accesibilidad y esfuerzo diagnóstico y terapéutico

- Renovación de la flota de mamógrafos con tecnología de tomosíntesis digital 3D en todas las unidades de cribado, incrementando la capacidad diagnóstica.
- Desarrollo del Plan Oncológico Integral de Euskadi 2025-2030, que incorpora la valoración de nuevos cribados y modelos de simulación para evaluar sus resultados con perspectiva de sexo y género.
- Participación en la Joint Action europea CanScreen para la mejora continua de los programas de cribado, tanto en ensayos como en la práctica asistencial.

c) Medidas preventivas y asistenciales en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos
- Prestación pública de técnicas de reproducción asistida (inseminación artificial y fecundación in vitro), accesibles a mujeres con independencia de su situación familiar o de su orientación sexual.
- Registro y seguimiento de las interrupciones voluntarias del embarazo, y refuerzo de la información y la educación sexual como medida preventiva frente a los embarazos no deseados.
- Atención especializada en salud sexual y reproductiva a lo largo del ciclo vital de las mujeres, en coordinación con el Departamento de Salud.

d) Medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado no remunerado
- Coordinación con los servicios sociales y de trabajo social sanitario para la identificación de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, en el ámbito doméstico.
- Desarrollo, en el marco del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028, de medidas de conciliación y corresponsabilidad dirigidas tanto a las profesionales de la organización como a las personas cuidadoras de pacientes atendidas por Osakidetza.

El Programa Operativo Anual 2027 del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza incorpora acciones como:
- Introducción en las encuestas de satisfacción de variables de carácter socio-demográfico que faciliten el enfoque de género interseccional de los resultados y análisis de los resultados
- Recoger en las quejas y reclamaciones recibidas sexo y edad y otras variables y analizar posibles sesgos de género
- Colaborar en la identificación de las necesidades de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad
- Establecer colaboraciones con colectivos sociales, centros…del área de influencia por cada organización de servicios
- Facilitar información y formación con perspectiva de género interseccional sobre todo tipo de relaciones afectivo-sexuales
- Impulsar intervenciones para la prevención y detección precoz del estrés, la ansiedad y depresión con enfoque de género interseccional
- 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
- Ampliar y mejorar los programas de fertilidad y reproducción humana asistida
- Sensibilización sobre mandatos normativos (cuerpos no normativos: gordofobia, …), buen trato y reconocimiento a su diversidad

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 Personas, Tecnologías de la Información, Análisis Económico y Logística Corporativa y la Subdirección de Desarrollo, Conocimiento y Planificación Lingüística 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 III 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, eje que se encuentra dentro de uno de los objetivos estratégico 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 para el 2027, algunas ya iniciadas, se contempla trabajar en:

- 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.
- Organización de encuentros y foros presenciales para compartir conocimiento y divulgación recursos incluyendo a los movimientos sociales
- En lo que se refiere a la coordinación se establece la mejora de la coordinación socio-sanitaria. para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres

Avances realizados

Respecto a los avances realizados en relación a las actuaciones recogidas en el informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos anteriores cabe destacar en la dimensión interna:

- Tras la aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2025-2028, durante el primer semestre de 2026 se impartió formación específica a Direcciones, Subdirecciones, personas en puestos de liderazgo y órganos de gobernanza, con un alcance de 1.154 personas aptas (79 % mujeres y 21 % hombres). Posteriormente, se inició una segunda fase de capacitación dirigida al conjunto de la plantilla, incorporando mejoras estructurales y metodológicas para ampliar su alcance.
- En relación con el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, durante el primer trimestre de 2026 se formó a órganos de gobernanza, direcciones de personas y personal especializado, alcanzando un 63 % de personas aptas entre las 276 inscritas. Además, está prevista la realización de nuevas ediciones para ampliar su alcance. Paralelamente, se está desarrollando un curso de sensibilización dirigido a toda la plantilla y se han impulsado medidas complementarias, como la distribución de materiales informativos y la actualización de procedimientos internos y sistemas de seguimiento de casos.
- Celebración del II Foro de Participación en Igualdad de Osakidetza, con el objetivo dar a conocer las buenas prácticas y experiencias en igualdad llevadas a cabo por profesionales de Osakidetza, dirigidas tanto a la ciudadanía como los profesionales de la Organización.
- Formación en igualdad proporcionada por Osakidetza, en la que destaca como logro, el incremento del número de hombres capacitados en igualdad, a través de los programas de sensibilización y formación dirigidos a profesionales, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional inclusiva.
- Mejora del modelo de gestión a través de manuales específicos para referentes de igualdad y mejora del seguimiento y evaluación, a través de la mejora de las herramientas existentes.
- Participación en el 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres y en el 28 mayo, Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres con diferentes acciones en las organizaciones de servicios, así como con la elaboración de una encuesta dirigida a profesionales de la Dirección General y la elaboración de material divulgativo específico.

Otros avances realizados en relación a las actuaciones dirigidas a las personas usuarias:

- Iniciativas de Osasun Eskola que incluyen perspectiva de género, publicación de contenidos informativos en la web.
- Realización de talleres en el ámbito afectivo-sexual entre adolescentes y jóvenes de Euskadi con el objetivo de promover relaciones saludables y proteger la salud sexual de los y las más jóvenes
- Refuerzo por parte de Osakidetza de la atención a la lactancia materna relacionado con los programas de prevención y promoción de la salud específicos para mujeres y la divulgación Buenas prácticas o experiencias en Lactancia materna

- Puesta en marcha por el Departamento de Salud y Osakidetza de la Benzocarta, que constituye la primera intervención que realiza Osakidetza en toda su red en el marco de la Estrategia para el Uso Adecuado de Benzodiacepinas en Euskadi.

En relación a Vidas libres de violencia machista contra las mujeres se continua 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. Además, más de 39.000 profesionales de Osakidetza formados en violencia de género y otras violencias machistas (con una distribución de 87.78% mujeres y 12.22% hombres) en la última década, a través de más de 600 acciones formativas.

11. DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

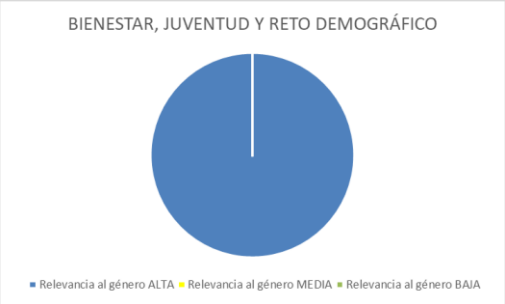
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 17. Presupuesto analizado. Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	
TOTAL ANALIZADO	**339.175.919**
3111 Estructura y Apoyo Bienes., Juv. y RD	6.369.130
3122. Inmigración	17.942.394
3123. Servicios Sociales	102.778.410
3124. Política Familiar y Comunitaria	171.505.584
3222. Juventud	40.580.401

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 19. 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**, En 2027 se dará un impulso decisivo a la tramitación del Anteproyecto de modificación de la **Ley de Servicios Sociales**, que definirá también el futuro papel del **Órgano de Alta Inspección**. Se avanzará en la **estrategia de ética**, la creación de una Comisión ética y la difusión de la nueva **herramienta contra los malos tratos a personas mayores**. Asimismo, se presentará la evaluación final del **II Plan Estratégico de Servicios Sociales**, junto con el mapa y la memoria económica, y se ultimará la modificación del Decreto 126/2019 de centros residenciales para personas mayores, adaptándolo a las necesidades actuales.

Desde el ámbito de **familia e infancia** se modifican en parte las ayudas tanto para apoyar la **conciliación** de la vida familiar, personal y laboral, como para apoyar a las familias en la **crianza corresponsable**. Desaparece la

Linea E de ayudas para la conciliación en caso de acogerse a esta ayuda el padre, que permitía acceder a todos los créditos disponibles. Con el nuevo decreto permite esta posibilidad también a las mujeres.

Decreto 83/2026 del 26 de mayo de Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Decreto 87/2026 de 2 de junio de Ayudas a las familias con hijos.

Decreto 164/2019 de Ayudas para la contratación de personas en sustitución de personas trabajadoras. Derogado en parte.

Del mismo modo, se pone en marcha en mayo del 2026 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**.

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.

Para ello, se desarrollarán el Estatuto de las Personas Cuidadoras y, junto con Educación, el dispositivo específico de formación 2026-2030. Además, se estudiará la mejora de los espacios cuidadores, incluidos centros de mayores y arquitectura de cuidados con enfoque de infancia.

Se desplegará **la II Estrategia Vasca de exclusión residencial**, el objetivo es unificar recursos de Servicios de Empleo, Vivienda, Salud Mental y Servicios Sociales para no fragmentar la atención a la persona usuaria.

Las **Mesas Territoriales de proximidad**, por su parte son espacios de coordinación a nivel de barrio o municipio entre corporaciones locales y entidades del Tercer Sector para optimizar la eficiencia y aproximar las Ayudas a la realidad de cada territorio.

En relación con las personas mayores, se desplegará la Estrategia Vasca con las Personas Mayores 2026-2029 y proseguirá el estudiosobre envejecimiento Biziaria. Asimismo, se impulsará una nueva cultura de evaluación de la calidad de los centros residenciales, mediante herramientas como Hobezain, para lograr una atención más transparente y orientada a la mejora continua.

En el ámbito de la discapacidad, se continuará avanzando en el Modelo Vasco de Vida Independiente, que se plasmará en el borrador de la Ley de Vida Independiente, y en la garantía del derecho a desarrollar proyectos de vida autónomos. Asimismo, se desplegará el Plan Vasco de Autismo, en coordinación con las asociaciones y familias.

En el ámbito de la **discapacidad**, se continuará avanzando en el **Modelo Vasco de Vida Independiente**, que se plasmará en el borrador de la Ley de Vida Independiente, y en la garantía del derecho a desarrollar proyectos de vida autónomos. Asimismo, se desplegará el **Plan Vasco de Autismo**, en coordinación con las asociaciones y familias.

Teniendo en cuenta que las mujeres discapacitadas suelen ser un colectivo invisibilizado, que accede en menor medida que los hombres al empleo y a la formación después de la educación reglada pero que cuando lo hace consigue llegar a estudios superiores en un porcentaje mayor que los hombres, esta medida puede contribuir en gran medida a proyectos de vida autónoma desde la infancia y pasando por la formación. En

este sentido, dentro de las discapacidades, la salud mental con o sin discapacidad podría estar entre estos proyectos.

En materia de exclusión social, continuará el despliegue de la **II Estrategia Vasca de Exclusión Residencial Grave 2024-2028**, con un enfoque basado en la vivienda y la garantía de derechos. Se intensificarán también las actuaciones frente a la pobreza material y energética y las situaciones de especial vulnerabilidad, especialmente entre quienes sufren discriminación múltiple o carecen de redes de apoyo. En este ámbito se gestionarán las Ayudas de Emergencia Social y el Bono Social Térmico

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.

El bienestar integral de la juventud será el eje de las políticas de Juventud, mediante el apoyo a proyectos que fomenten su bienestar, participación, emancipación y autonomía. Se impulsará una estrategia de educación no formal y ocio educativo para desarrollar competencias personales, sociales y digitales, con programas de alfabetización tecnológica, educación entre iguales, salud mental y solidaridad intergeneracional. También se reforzará el bienestar digital y se ofrecerán servicios de orientación y acompañamiento para la construcción de proyectos de vida autónomos. Se desplegarán la **Estrategia Vasca de Juventud** y el **VI Plan Joven**.

Se cuenta con el **Observatorio Vasco de Infancia, Adolescencia y Juventud**, que incorpora Infancia a su campo de estudio. El Objetivo de Igualdad es la prevención de la violencia, así como la formación y sensibilización de profesionales que trabajan con jóvenes, formación específica sobre Igualdad y masculinidad.

La emancipación será una prioridad. Se mantendrá Emantzipa, con nuevas ayudas para jóvenes de 23 a 29 años, junto con GazteAval para la compra de la primera vivienda habitual hasta los 40 años. Se continuará desarrollando GAZ Emantzipaziorako zerbitzua y el programa de fomento del emprendimiento. Asimismo, se reforzará la vivienda intergeneracional mediante Bizihabi, que pasa a Juventud.

Se impulsarán la participación juvenil, la movilidad, el voluntariado y el ocio educativo, así como iniciativas para mejorar el empleo juvenil. Se gestionarán los programas europeos Erasmus+ Juventud y Cuerpo Europeo de Solidaridad, además de los Campos de Voluntariado Juvenil y Juventud Vasca Cooperante. Se reforzarán también Gazteaukera, Gazte Txartela y Astialdi Sarea. Finalmente, se promoverá la concreción de políticas públicas con las personas jóvenes y el Consejo de la Juventud de Euskadi a través de Agertokiak, y se contará con el apoyo del Observatorio Vasco de la Infancia, Adolescencia y Juventud.

En el contexto de la **Autonomía y la Vida Plena**, se orientarán los servicios para que sean más cercanos, preventivos y orientados a la calidad: en BetiON avanzaremos hacia una teleasistencia cada vez más preventiva, predictiva y personalizada, con módulo frente a la soledad no deseada. Se potenciarán otros servicios también de acción directa: Mediación Familiar y ZEUK ESAN, y se reforzará la atención a las mujeres víctimas de violencia machista, mediante el servicio telefónico de atención y las ayudas económicas.

En cuidados, avanzaremos hacia un modelo de interdependencia y vulnerabilidad compartida, reforzando la atención comunitaria y los recursos más ligeros y eficientes. El Pacto Vasco por los Cuidados impulsará el reconocimiento social de los cuidados, la prevención, la autonomía y el apoyo a personas cuidadoras y familias, con el objetivo de cuidar más, mejor y antes. Para ello, se desarrollarán el Estatuto de las Personas Cuidadoras y, junto con Educación, el dispositivo específico de formación 2026-2030. Además, se estudiará la mejora de los espacios cuidadores, incluidos centros de mayores y arquitectura de cuidados con enfoque de infancia.

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**, **Trapezistak**, para favorecer la autonomía personal y Con la **Fase de Autonomía del Sistema de Acogida de Protección internacional del Gobierno Vasco**. Paso de la acogida a la emancipación desde el acompañamiento.

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.*

El área de **Convivencia, Diversidad y Solidaridad** Intergeneracional impulsa proyectos y programas públicos para fortalecer la diversidad, la convivencia y la solidaridad intergeneracional, en el marco de **GARAI BERRIAK**, estrategia que promueve la convivencia y el pacto entre generaciones, y vinculados al Bienestar Integral. La **soledad no deseada** se abordará desde una perspectiva preventiva, comunitaria, intergeneracional y de proximidad. **SOLELAB**, como living lab, desarrollará mediante creación de metodologías de detección e intervención y soluciones aplicables a las políticas públicas. Se promoverán proyectos rurales y se apoyará al tercer sector.

Se impulsará el despliegue de **Bidea Zabaldu** junto con EUDEL, reforzando la dimensión municipal y comunitaria de las políticas contra la discriminación racista, xenófoba, antigitana y LGTBIfóbica. Se avanzará en la Ley vasca de Igualdad de Trato y No Discriminación, su plan de desarrollo y la prevención y abordaje de la discriminación múltiple, fortaleciendo **Eraberean**. Continuará el refuerzo de las políticas de diversidad sexual y de género y de **Berdindu**, así como la promoción del colectivo LGTBIQ+. Se desarrollarán las políticas de diversidad cultural y religiosa, la colaboración con la comunidad islámica y la normativa derivada de la **Ley 8/2023, de lugares o centros de culto y diversidad religiosa.** Asimismo, se seguirá trabajando contra el antigitanismo y por la igualdad efectiva del pueblo gitano.

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 2027:

- Servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (**SATEVI**): **660.000 €**
- 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: **67.280 €**

- Ayuda a víctimas de violencias sexuales **1.170.000 €**
- 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: **193.594 €**
- Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia: **50.000** €
- Servicio de Atención telefónica a la Infancia y a la Adolescencia (**Zeuk Esan**): **396.792**€
- **Comisión de Igualdad.** Foro Vasco de Migración y Asilo: **30.000 €**

B) En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir reducir la **brecha salarial**, el Departamento participará durante el 2027 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: **385.000** (2026-2027)
- creación de un sistema de reconocimiento (certificación) **Euskalit** 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: **75.000** € (Programa de **Conciliación Corresponsable**) y **85.000** € (Servicio **Kontzilia**).

Estrategia de **Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar**: durante 2027 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.
- sobre las **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** – Con la nueva regulación disponemos de estas nuevas medidas:
    - Decreto 30/2015 Ayudas a las familias con hijos e hijas. **50.380.-€**

- Decreto 27/2023, Ayudas a las familias con hijos e hijas. **40.544.700.-€**
- Decreto 87/2026 Ayudas a las familias con hijos e hijas. **449.800.-€**
- Ayudas a las familias con hijos e hijas. **90.600.000.-€**
- Ampliación ayudas a familias nacimiento hijos e hijas 7-8 años. **1.500.600.-€**
- Programa **Aukerak Suspertzen Estrategia Garantía Infantil 2030**. **1.818.182.-€**

C) En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 20276 desarrollará:

- Impulso de **Red-Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación**: durante el 2027, 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: **720.000€**
- Continuar con el Servicio **BERDINDU**, de orientación y asesoramiento a personas LGTBI, su entorno y familias y desarrollar medidas para evitar y combatir actitudes discriminatorias contra las personas LGTBI (estudios sobre el conocimiento de la realidad, actuaciones de sensibilización, etc.): **643.214€**
- 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: **550.000€**
- Gestionar positivamente la diversidad cultural, por origen racial, étnico y lucha contra la discriminación. Apoyo al pueblo gitano: **150.000 €**
- Subvención a entidades del **tercer sector** de actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades, orientadas a la promoción y protección de la autonomía personal e integración comunitaria de todas las personas. Actualmente existen **3 líneas subvencionales**:
  - Actividades de intervención social con personas, familias, grupos y comunidades: **2.620.436€** (2026-2027).
  - Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: **179.700 €** (2026-2027).
  - Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: **135.000 €** (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: **4.043.855 €**
- Servicio de **Teleasistencia**, que cuenta con un importe para 2027 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: ayudas a la conciliación y ayudas a las crianza que en total suman 136.402.256 € (Dirección de Familia)

- **II Plan Estratégico de Servicios Sociales** 200.000 €
- **II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial grave 50.000 €**
- Elaboración del **Plan Transversal de Cuidados 50.000 €**
- Servicio de **asistencia jurídica, integración y convivencia intercultural**: **200.000 €**
- 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: **130.000 €.**
- Servicio de **mediación familiar**: **903.000 €**
- 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

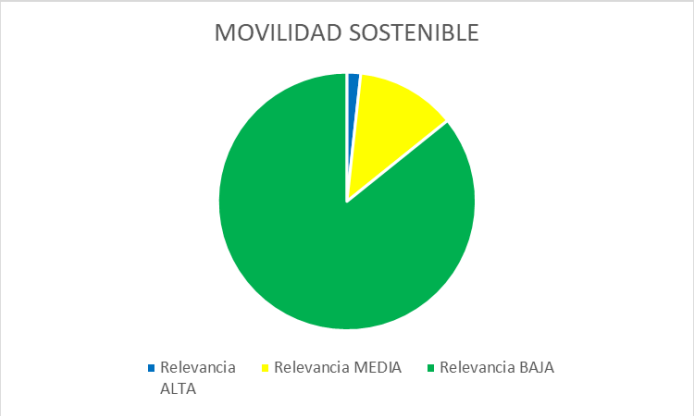
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 18. Prespuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible.

DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	
TOTAL ANALIZADO	**166.859.000**
5111. Estructura y Apoyo Mov. Sost.	3.002.963
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	136.497.225
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la Comunidad Autónoma de Euskadi -Créditos Gestión	7.500.000
5141 - Planificación del Transporte	19.858.812

Salvo el presupuesto del programa 5135-Nueva Red Ferroviaria en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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 20. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones que se prevén para 2027 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 Comunidad Autónoma de Euskadi". En todo caso, ya se han perfilado, de cara a la elaboración del presupuesto 2027 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 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 2027 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.**

- 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.

- Integración de la perspectiva de género en proyectos del Departamento:
  - Actualización de la información básica en Euskadi. **60.000 €**
  - Encargo a EJIE. Sistema MAAS Euskadi **50.000 €**
  - Actuaciones sobre la movilidad sostenible desde una perspectiva de género. **75.090 €**

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 2027. 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

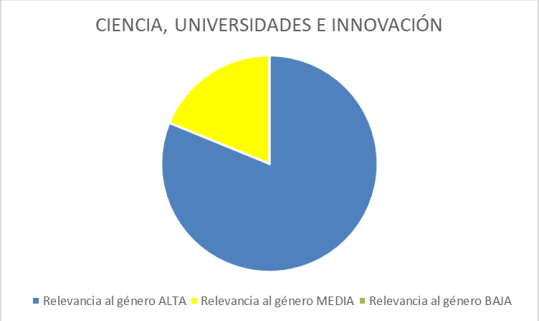
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 19. Prespuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación.

DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	
TOTAL ANALIZADO	**684.686.338**
4223 - Enseñanza Universitaria	497.224.946
5410. Estructura y Apoyo de Ciencia, Universid. e Innov.	5.756.336
5412. Investigación	131.899.379
5414. Fondo de Innovación	49.805.677

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 21 Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

El Departamento trabaja para reforzar la educación superior y promover la ciencia, la investigación y la innovación en Euskadi y dispone de una serie de programas de apoyo al alumnado y a la labor investigadora, a continuación, se presentan los datos cuantitativos sobre las personas beneficiarias de diferentes programas.

En lo referente al acceso a la **ENSEÑANZA UNIVERSITARIA**, se dispone de las convocatorias de becas, en el curso 2024-25 se han concedido las siguientes ayudas:

- Becas generales: de las 20.430 solicitudes se han concedido 9.633
- Ayudas al transporte para estudiantes con discapacidad: de las 14 solicitudes se han concedido 9.
- Becas Erasmus y otros programas de movilidad universitaria internacional: se han concedido 1.750 correspondientes al programa Erasmus y 1.175 a otros programas.
- Becas Ikasiker: de las 258 solicitudes se han concedido 190

En lo referente a la **CARRERA INVESTIGADORA** dispone del programa predoctoral, postdoctoral y ayudas a la movilidad del personal investigador.

- Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador no Doctor destinadas a la financiación de la investigación dirigida a la realización de una tesis doctoral.
  El análisis de las ayudas concedidas muestra una participación mayoritaria de mujeres durante todo el período 2021-2026. El porcentaje de investigadoras beneficiarias aumenta de forma progresiva desde el 52% en 2021 hasta el 59% en 2026, consolidando una tendencia creciente de representación femenina.

- Estancias predoctorales. EGONLABUR.
  La participación en el programa Egonlabur presenta una presencia mayoritaria de mujeres durante todo el período analizado (2021-2026). El porcentaje de mujeres participantes se sitúa entre el 51% y el 66%. La evolución muestra una reducción de la diferencia entre mujeres y hombres en 2022, seguida de una recuperación de la participación femenina en los años posteriores, alcanzando su valor más elevado en 2021 (66%) y manteniéndose por encima del 57% en los últimos ejercicios. En cuanto a la participación, estos datos evidencian una participación femenina sostenida y superior a la masculina en el programa.

- Programa postdoctoral, Ayudas destinadas al perfeccionamiento del personal investigador doctor en centros de aplicación en la CAPV y desplazamiento durante los 2 primeros años en el extranjero.

El análisis comparado de las ayudas predoctorales y postdoctorales muestra una mayor presencia relativa de mujeres en las ayudas predoctorales durante la mayor parte del período analizado. Entre 2021 y 2025 las mujeres representan entre el 52% y el 57% de las personas beneficiarias de las ayudas predoctorales, mientras que en las ayudas postdoctorales su participación oscila entre el 43% y el 49%. Esta diferencia sugiere una menor representación femenina en las etapas más avanzadas de la carrera investigadora. No obstante, en 2026 se observa un cambio significativo, alcanzando las mujeres el 67% de las ayudas postdoctorales concedidas. Dado el menor volumen de personas beneficiarias en este programa, este resultado debe interpretarse con cautela y analizarse en convocatorias posteriores para confirmar si se trata de una tendencia consolidada o de una variación coyuntural.

- Estancias postdoctorales. Programa de movilidad del personal investigador doctor, IKERMUGIKORTASUNA.

La distribución por sexo de las personas beneficiarias del programa IKERMUGIKORTASUNA presenta variaciones significativas a lo largo del período analizado. Mientras que, en 2021, 2023 y 2026 la participación masculina supera a la femenina, en 2024 y 2025 las mujeres constituyen la mayoría de las personas beneficiarias. El porcentaje de mujeres oscila entre el 30% y el 64%, sin apreciarse una tendencia sostenida hacia una mayor presencia de uno u otro sexo.
La evolución observada refleja una alternancia entre ejercicios con predominio masculino y femenino, situándose la participación en valores próximos a la paridad en algunos años. Los datos analizados muestran una participación relativamente equilibrada en términos generales, aunque con oscilaciones anuales relevantes que aconsejan continuar realizando un seguimiento de la distribución por sexo de las personas beneficiarias.

- Estancias como investigador/a visitante en las Universidades de Oxford, Glasgow y Cambridge. BASQUE VISITING FELLOW

El número de ayudas concedidas en el programa Basque Visiting Fellowship es reducido durante todo el período analizado, oscilando entre una y tres ayudas anuales, con ausencia de concesiones en 2022 y 2023. Debido a este escaso volumen de concesiones, las variaciones porcentuales por sexo deben interpretarse con cautela. No obstante, en los ejercicios en que se concedieron ayudas se observa una presencia mayoritaria de mujeres, especialmente en 2024 y 2025, cuando la totalidad de las personas beneficiarias fueron mujeres. En 2026 las mujeres siguieron siendo mayoría, representando dos de las tres ayudas concedidas.

En lo referente a las **INFRAESTRUCTURAS Y GRUPOS DE INVESTIGACIÓN, el** Departamento dispone:

- Ayudas para potenciar las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco
  El análisis de las personas investigadoras principales de los grupos acreditados muestra una evolución favorable de la representación femenina en las sucesivas convocatorias de ayudas a grupos de investigación. El porcentaje de mujeres IP pasa del 32,2% en la convocatoria 2016-2021 al 46,0% en la

convocatoria 2026-2029, lo que supone un incremento de 13,8 puntos porcentuales. Aunque los hombres siguen constituyendo la mayoría de las personas investigadoras principales en todas las convocatorias analizadas, la brecha de género en cuanto a la presencia de mujeres en posiciones de IP se reduce de forma significativa en el período considerado. La convocatoria 2026-2029 presenta la distribución más equilibrada entre mujeres y hombres. No obstante, el dato nos muestra la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo científico, sin que permitan valorar posibles diferencias en el acceso a la financiación, u otras variables de interés o una foto de resto del grupo de investigación.

- Premio Euskadi de Investigación, para personas investigadoras en posesión del título de doctorado que hayan desarrollado al menos durante 12 años su carrera científica en Euskadi.

  Durante el período 2021-2026 se concedieron seis ayudas, una por cada convocatoria anual. Cinco de las ayudas fueron obtenidas por hombres y una por una mujer.

- Convocatoria de ayudas para la organización de Congresos y Reuniones Científicas. IKERBILERAK.
  El programa ha sufrido una caída en la cantidad de personas receptoras en los últimos años. En todos los años analizados, el número de hombres receptores supera al de mujeres.

- Convocatoria de ayudas para proyectos de investigación coordinados entre Universidad, Empresas y otros agentes de innovación (2025) PUE
  Población receptora personas investigadoras principales de las actividades: 2
  Beneficiario mujer: 1
  Beneficiario hombre: 1

- Convocatoria de ayudas para proyectos de investigación (2025) PIBA
  Población receptora personas investigadoras principales de las actividades: 39
  Beneficiario mujer: 22
  Beneficiario hombre: 17

- Convocatoria de ayudas para la adquisición de equipamiento científico (2026)
  Población receptora personas investigadoras principales de las actividades: 17
  Beneficiario mujer: 0

Otra información relevante:

Objetivos específicos a alcanzar	**Medidas a tomar en 2027**	**Presupuesto 2027**
Promover el equilibrio de género y el liderazgo de las mujeres como investigadoras principales en los grupos de investigación del sistema universitario vasco	Se convocarán las **Ayudas para apoyar las actividades de grupos de investigación del sistema universitario vasco para los años 2026-2029**, con cláusulas que valoren el equilibrio de género en los grupos de investigación, así como el liderazgo de las mujeres como investigadoras principales.	**11.525.000 €**
Fomentar de la presencia e incidencia de mujeres en congresos y reuniones de carácter científico	Se convocarán las **Ayudas para la organización de congresos y reuniones de carácter científico,** con cláusulas que valoran el equilibrio de género de los y las ponentes invitadas.	**400.000 €**

Evitar que las interrupciones por maternidad o cuidado obstaculicen la carrera investigadora	Se publicará el **Programa de movilidad del personal investigador doctor,** con cláusulas que incrementan el periodo de actividad investigadora a evaluar si se dieran situaciones de incapacidad laboral temporal de larga duración, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, etc. También contempla la cláusula de desempate en igualdad de capacitación a favor de la investigadora mujer.	**343.956 €**
Promover que el sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación integre la igualdad de mujeres y hombres en su planificación	Se convocarán **Ayudas a los agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación acreditados en la categoría de Centros de Investigación Básica y de Excelencia (Programa BERC**), con la inclusión de cláusulas que valoran el Plan de Igualdad del centro con contenidos e indicadores específicos de igualdad.	**14.930.000 €**
Promover que el sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación integre la igualdad de mujeres y hombres en su planificación	Se convocarán **Ayudas apoyo a los Agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación acreditados en la categoría de Centros de Investigación Cooperativa (CIC),** con la inclusión de cláusulas que valoran el Plan de Igualdad del centro con contenidos e indicadores específicos de igualdad.	**19.760.000 €**
Reducir las barreras económicas que puedan dificultar el acceso, la continuidad y el éxito académico de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, de sus hijos e hijas, así como de las familias monoparentales.	Se mantendrán los **convenios con las universidades** con sede en esta Comunidad Autónoma mediante los cuales se les abona las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos entre los que encontramos el de ser víctimas de violencia de género.	**80.000 €**
Promover el liderazgo investigador de las mujeres	La EHU dentro del Contrato programa, en el eje de Ciencia de Vanguardia, incluirá el Proyecto 8. A1/IV-3. **Liderazgo científico emergente e igualdad**, para promover el liderazgo investigador del personal joven y de las mujeres.	**300.000 €**
Promover la igualdad en la universidad	La EHU dentro del Contratos programa, en el eje de cuidado de la comunidad universitaria, se incluye el Proyecto 1. Promover e impulsar la **igualdad en la EHU.**	**250.000 €**

Eliminar la violencia de género en la universidad	La EHU dentro del Contratos programa, en el eje de cuidado de la comunidad universitaria, incluirá el Proyecto 2. Promover una **EHU libre de violencias de género.**	**300.000 €**
Promover la igualdad en la universidad	La Universidad de Deusto, dentro del eje de Cuidado a la comunidad universitaria del Contrato programa desarrollará el Proyecto 1. CU2 - **Institucionalización de la igualdad integral**: ejecución de estrategias de sensibilización, formación y conciliación para garantizar la paridad efectiva en la actividad universitaria.	**250.000 €**
Promover la igualdad en la universidad	Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa en el eje Cuidado de la comunidad universitaria englobará el Proyecto 2. CU2. **Ayudas para programas y servicios de bienestar -físico y psicológico, inclusión y equidad.**	**174.500 €**
Promover la igualdad en la universidad	Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa en el eje Cuidado de la comunidad universitaria, 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.	**71.000 €**
Promover la igualdad en la universidad	Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa en el eje Cuidado de la comunidad universitaria, pondrá en marcha de **actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral,** en coherencia con planes de igualdad de cada facultad.	**29.000 €**
Garantizar la igualdad de género en los inicios de la carrera investigadora	Se analizará desde la perspectiva de género la convocatoria de Becas Ikasiker de colaboración destinadas al **alumnado universitario que quiera iniciarse en tareas de investigación**.	**370.788 €**
Garantizar que la difusión del conocimiento se haga teniendo en cuenta la perspectiva de género	Se convocarán **Ayudas a la realización de proyectos de difusión social del conocimiento científico,** con cláusulas que valoran la formación en igualdad de los equipos y programaciones que incorporen la perspectiva de género.	**700.000 €**

Dotar de recursos económicos la planificación departamental de igualdad	Se continuará con la implementación del **Plan departamental de Igualdad.**	**14.000 €**
Garantizar la perspectiva de género en el plan de formación del personal del departamento	Se trabajará por la integración de la perspectiva de género en el plan de formación departamental, promoviendo la capacitación de la plantilla de acuerdo con las necesidades de formación en igualdad y desde la perspectiva de género.	**40.000 €**

14. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

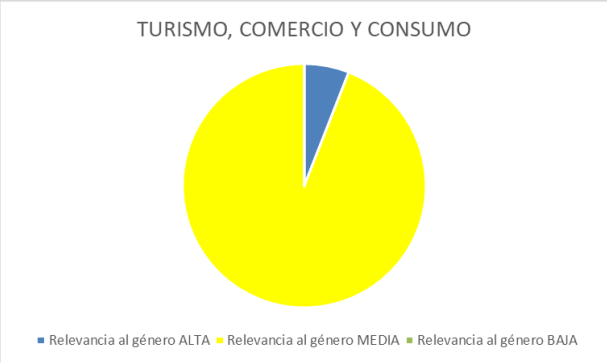
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 20. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
TOTAL ANALIZADO	**49.192.360**
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.856.842
7511. Turismo y Hostelería	12.875.986
7612. Comercio Interior	25.587.032
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	
4432. KONTSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	7.872.500

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 22. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las principales actuaciones previstas para 2027 son:

Buen Gobierno

- Consolidación de la Unidad Administrativa de Igualdad.
- Desarrollo del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Formación específica en igualdad para el personal técnico y político del Departamento.
- Integración de la perspectiva de género en procesos presupuestarios, estadísticos y normativos.
- Incorporación y seguimiento de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Mejora de los sistemas de información desagregada por sexo.

La dotación específica prevista para 2027 asciende a 76.174 € para la Unidad de Igualdad, 1.500 € para formación específica en igualdad y 5.000 € para actuaciones de impulso de las políticas de igualdad. Estas

actuaciones constituyen los principales instrumentos presupuestarios para reforzar la gobernanza para la igualdad, la capacitación del personal y la integración transversal de la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento.

Turismo

- Actualización del diagnóstico de desigualdades entre mujeres y hombres en las empresas turísticas.
- Mejora de la recogida de información desagregada por sexo en las convocatorias de ayudas.
- Incorporación de datos relativos a la composición de las gerencias empresariales.
- Refuerzo de los criterios de igualdad en el programa EMET.
- Estudio de nuevos requisitos de igualdad en subvenciones nominativas para eventos.
- Promoción del liderazgo femenino en el sector turístico.

Las principales líneas presupuestarias vinculadas a estas actuaciones son EMET (1.285.000€), PTT (1.288.000 €) y CTP (934.000 €). Estos programas constituyen las principales herramientas presupuestarias para avanzar en la reducción de las brechas de género identificadas en el sector turístico, especialmente en ámbitos como el emprendimiento, el liderazgo empresarial, la profesionalización y la mejora de los sistemas de información desagregados por sexo.

Comercio

- Refuerzo de la recogida de datos desagregados por sexo en las ayudas y programas de apoyo.
- Seguimiento de los criterios de igualdad incorporados en las convocatorias.
- Impulso al liderazgo femenino y al relevo generacional.
- Incorporación de cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios.
- Mejora del conocimiento de las brechas de género existentes en el sector.

Destacan especialmente los programas Hirigune (2.400.000 €), MEC (5.380.000 €) y MerkaEkin (1.500.000 €) como principales instrumentos para actuar sobre la competitividad y la modernización del sector comercial. Asimismo, constituyen los principales instrumentos presupuestarios para promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de comercio, mejorar el conocimiento de las brechas existentes y favorecer una participación más equilibrada de mujeres y hombres en el emprendimiento y el liderazgo empresarial.

Brecha salarial

En el marco del III Plan Operativo de Acción 2026-2030 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi, el Departamento de Turismo, Comercio y Consumo tiene encomendadas dos medidas específicas dirigidas a mejorar el conocimiento de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en los sectores turístico y comercial, como paso previo para el diseño de actuaciones orientadas a reducir la brecha salarial y otras desigualdades laborales asociadas. Estas medidas forman parte del Eje 1: Reducir la desigualdad salario/hora, concretamente de las actuaciones orientadas a identificar desigualdades y promover intervenciones correctoras en los sectores de actividad económica.

La primera medida consiste en la actualización del diagnóstico sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en las empresas turísticas, con el objetivo de identificar las desigualdades existentes y definir intervenciones que contribuyan a su corrección, prestando especial atención a aquellas relacionadas con las desigualdades retributivas.

La segunda medida consiste en la realización de un diagnóstico de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector comercial vasco, dirigido igualmente a detectar posibles desigualdades retributivas, de promoción profesional, liderazgo, emprendimiento o condiciones laborales, y a identificar medidas de mejora.

Ambos estudios se encuentran actualmente en ejecución y su fecha prevista de finalización y entrega es el 4 de diciembre de 2026. Sus resultados permitirán disponer de información actualizada y evidencia específica sobre los factores que inciden en la brecha salarial y en otras desigualdades laborales existentes en ambos sectores, facilitando la definición de futuras actuaciones públicas orientadas a su reducción.

La dotación económica asociada a estas actuaciones asciende a 16.335,00 euros. Aunque esta financiación se imputa al ejercicio 2026, estas actuaciones constituyen la principal contribución del Departamento al desarrollo del III Plan Operativo de Acción 2026-2030 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi. Los resultados obtenidos permitirán disponer de un diagnóstico actualizado de la situación de mujeres y hombres en los sectores de turismo y comercio, identificar los factores que están incidiendo en las desigualdades económicas y salariales existentes y diseñar futuras medidas específicas orientadas a la reducción de la brecha salarial y al avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A modo de resumen, el análisis realizado evidencia que las principales desigualdades de género presentes en los ámbitos de actuación del Departamento se concentran en el acceso al liderazgo empresarial, el emprendimiento, la distribución de responsabilidades, la conciliación, la digitalización y determinados factores de vulnerabilidad asociados a la edad, el territorio y la situación socioeconómica.

Al mismo tiempo, se observan avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión, evaluación y seguimiento de las políticas públicas del Departamento.

Durante 2027 se continuará fortaleciendo la generación de conocimiento, la disponibilidad de datos desagregados por sexo, la incorporación de criterios de igualdad en ayudas, subvenciones, contratos y convenios, y el impulso de actuaciones específicas dirigidas a reducir las brechas identificadas en los sectores del turismo y el comercio, avanzando hacia un modelo de gobernanza pública más igualitario, inclusivo y sostenible. En este contexto, tendrán especial relevancia los estudios diagnósticos impulsados en el marco del III Plan Operativo de Acción 2026-2030 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi, cuyos resultados permitirán diseñar futuras medidas orientadas a reducir las desigualdades salariales y económicas entre mujeres y hombres en ambos sectores.

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

Las actuaciones más relevantes previstas son:

- Desarrollo del Plan de Igualdad de Kontsumobide.
- Mejora de la información desagregada por sexo en consultas, reclamaciones y mediaciones.
- Incorporación progresiva de la perspectiva de género en estudios, estadísticas y actividades formativas.
- Impulso de campañas de sensibilización con enfoque de igualdad.
- Refuerzo de la atención a colectivos vulnerables desde una perspectiva de género e interseccional.
- Consolidación de una comunicación inclusiva y no sexista en todas las actuaciones del organismo.

La dotación específica prevista para el Plan de Igualdad de Kontsumobide asciende a 18.000 €. Estas actuaciones constituyen la principal herramienta para incorporar progresivamente la perspectiva de género en las políticas de consumo, mejorar el conocimiento de las situaciones de vulnerabilidad que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres y orientar la actuación de Kontsumobide desde una perspectiva de género e interseccional.

El análisis realizado pone de manifiesto que, aunque las actuaciones de Kontsumobide se dirigen al conjunto de la ciudadanía, existen factores que pueden situar a determinados grupos de mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos como personas consumidoras y usuarias. Entre ellos destacan la edad, las responsabilidades de cuidados, la situación socioeconómica, la mono parentalidad, la brecha digital o determinadas situaciones de exclusión social.

Asimismo, los datos disponibles muestran diferencias de género en algunos hábitos, preocupaciones y comportamientos de consumo, lo que pone de relieve la conveniencia de seguir incorporando la perspectiva de género en el análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas de consumo.

Durante 2027, Kontsumobide continuará avanzando en la generación de conocimiento, la mejora de la información desagregada por sexo, la incorporación de la perspectiva de género en estudios, estadísticas, actividades formativas y campañas de sensibilización, así como en la atención a las situaciones de vulnerabilidad que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres. Todo ello contribuirá a reforzar la protección de los derechos de las personas consumidoras y usuarias desde una perspectiva de género e interseccional.

15. DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA

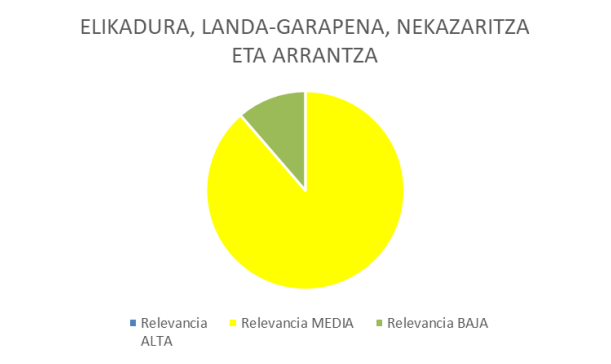
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

Tabla 21. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.

DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
TOTAL ANALIZADO	**231.140.157**
5151 - Puertos	31.100.366
5411. Investigación y Desarrollo Agroepesquero	14.685.422
7110. Estructura y Apoyo Alimentación, Desarrollo Ru.	3.361.232
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	119.851.959
7112. Pesca	26.090.209
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	36.050.969

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 23. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

El Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración general de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de las funciones y áreas de actuación de los mismos, establece en su artículo 2 la estructura de la Administración general, creando el nuevo Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.

Esta nueva reordenación se alinea directamente con las obligaciones establecidas en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y

Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Asimismo, contribuye al cumplimiento de los objetivos y directrices definidos tanto por la Estrategia 2030 para la Reducción de la Brecha Salarial como por de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La estrategia general del Departamento en materia de Igualdad se enmarca en las prioridades y compromisos establecidos en el Programa de Gobierno 2024-2028 de la XIII Legislatura del Gobierno Vasco. Dicho documento es el reflejo de la voluntad de las personas con responsabilidades políticas del Gobierno Vasco para el cumplimiento de las responsabilidades a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

La estrategia adoptada por el Departamento para seguir trabajando a favor de la igualdad de mujeres y hombres consistirá en consolidar y reforzar el desarrollo de las medidas previstas, impulsando la puesta en marcha de actuaciones concretas, evaluables y efectivas que aseguren su implantación real y contribuyan de manera significativa al logro de los objetivos de igualdad establecidos.

En 2027, el Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca propone continuar impulsando la igualdad de mujeres y hombres mediante el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

- Garantizar un compromiso político efectivo de todas las direcciones del Departamento.
  - Aprobación del Plan de Igualdad de la XIII Legislatura.
  - Colaboración, participación y apoyo de los cargos políticos a los representantes de igualdad de sus respectivas direcciones y a la Unidad de Igualdad.
  - Establecer espacios de coordinación entre la Dirección de Servicios y la Unidad de Igualdad para la adopción de acuerdos y el seguimiento de actuaciones.
  - Impulsar y consolidar el Grupo de Trabajo Departamental en materia de Igualdad (GTD).
  - Asistencia activa en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y hombre.
  - Asistencia activa en el espacio de Coordinación de las Direcciones Responsables de las Unidades Administrativas para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Capacitación para la igualdad, promoviendo especialmente la participación de los cargos políticos y su acceso a la formación impartida por el IVAP, en particular, a los cursos básicos en materia de igualdad.
- Integración del principio de igualdad en los procedimientos: normativa, presupuestos, contratos, subvenciones… Participación en el Pilotaje para la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones públicas durante el periodo comprendido entre septiembre y diciembre de 2026. La implementación efectiva de las instrucciones se aplicará a partir del 2027.
- Sistematizar, a través del Servicio Jurídico, el registro y seguimiento de las evaluaciones previas de impacto en función del género correspondientes a las normas elaboradas por el Departamento.
- Crear un espacio específico en la Web departamental para dar mayor visibilidad a las acciones y programas orientados al empoderamiento de la mujer.
- Definir un protocolo de acogida para las personas que se incorporen al Departamento, que contemple una reunión informativa en la que se le den a conocer las ventajas y oportunidades de formación en

materia de igualdad, así como principales normativas aplicables y los procedimientos de acceso a las aplicaciones y herramientas corporativas.

- Por parte de las diferentes direcciones promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.
- Impulsar y garantizar los derechos lingüísticos del personal del Departamento mediante la asignación de personal técnico especializado en euskera, cuya ausencia ha dificultado la creación de espacios de colaboración y diálogo para el desarrollo de políticas transversales.

ÁMBITO SECTORIAL:

- Recabar y sistematizar toda la información desagregada por sexo para facilitar su seguimiento, análisis y evaluación desde la perspectiva de género.
- Utilización lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos y convocatorias y normativas.
- Mantener las Ayudas EMA para el reconocimiento del trabajo de las agricultoras y el fomento de su asociacionismo.
- Continuar aplicando las acciones positivas del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
- Incorporar la igualdad como criterio de valoración, otorgando una mayor puntuación a las mujeres solicitantes que sean titulares o cotitulares de una explotación agraria, con el fin de fomentar la titularidad femenina, aumentar su visibilidad y favorecer su acceso a recursos, servicios y oportunidades en el sector.
- Acción positiva en las intervenciones de la PAC: inclusión de criterios de selección vinculados al género, el incremento de cuantías en relación con el género de la persona solicitante o priorización de la persona solicitante mujer (representación mayoritaria de mujeres en el caso de agrupaciones).
- Incorporación sistemática de la perspectiva de género en las evaluaciones temáticas del PEPAC.
- Promover la visibilización de las mujeres en el sector agrario y fomentar una representación igualitaria y libre de estereotipos de género en folletos, campañas publicitarias y demás soportes de comunicación.
- La realización del seguimiento y evaluación final en 2027. Programa FEMPA 2021-2027 Red de mujeres en el sector pesquero.
- En las comisiones de servicio para provisión de puestos de personal técnico y personal responsable de servicio, se valoran como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALTO. Se valora un curso, y si hay varios, se elige el que tiene un mayor número de horas.
- En las pruebas de proyecto para cobertura de puestos de responsable de servicio se incluye en el apartado diagnóstico una pregunta de enfoque de género relativa al proyecto objeto de la prueba.

BRECHA SALARIAL

En el marco del III. Plan Operativo de Acción 2026-2030, el Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca ha promovido actuaciones dirigidas a reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Concretamente, el Departamento ha aprobado tres medidas en esta materia:

- Medida 3.4.7 – Concienciación y sensibilización sobre la presencia de la mujer en el ámbito rural. Esta medida se concreta en visibilizar en la Web Departamental un espacio específico, con el objetivo de impulsar la sensibilización social y presencia pública, identificando momentos del año que visibilicen el liderazgo de la mujer en el medio rural y elaborando materiales para su difusión en la Web.
- Medida 4.2.6 – Impulso de las acciones recogidas en el Estatuto de las Mujeres agricultoras, sobre todo en lo que se refiere a su reconocimiento profesional, así como el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.
- Medida 1.5.11- Apoyar la titularidad sobre la tierra y el acceso a recursos productivos a mujeres, mediante la eliminación de barreras legales, normativas y sociales. El objetivo principal de esta medida es realizar un análisis sobre las posibles barreras legales, normativas o sociales existentes en el mundo rural que dificultan el acceso a la propiedad de las mujeres y tratar de detectar barreras subvencionales ya existentes.

16. DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

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

Tabla 22. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	
TOTAL ANALIZADO	**371.802.513**
1410. Estructura y Apoyo de Justicia y DDHH	3.837.673
1411. Administración de Justicia	221.108.140
1412. Justicia	56.674.002
1413. Instituciones penitenciarias	77.045.797
4621. Víctimas y Derechos Humanos	8.013.463
Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:	
GOGORA	
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	5.123.438

El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y de relevancia al género alta.

Ilustración 24. 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 2027 las siguientes actuaciones:

- Dotar a la **Unidad Administrativa de Igualdad** de presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad dentro del Departamento. **30.000 €**
- Desarrollo de acciones **del Plan de Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia. 60.000€**
- Avanzar en la elaboración del nuevo **Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres** del Departamento. Sin presupuesto asignado.
- Avanzar en las acciones para hacer frente a las **desigualdades en el acceso a la justicia**, para garantizar el adecuado ejercicio de los derechos de todas las personas usuarias. **10.000 €.**
- Mantener el recurso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI. 174.500 €
- Mantener el recurso de acogida para mujeres en régimen de semilibertad ADAP. 408.066,52 €

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir "**Vidas libres de violencia contra las mujeres**", el Departamento desarrollará durante el 2027:

- 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.** 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: 76.000 €
- Promover la formación del personal de la Administración de Justicia (personal funcionario de auxilio, tramitación y gestión procesal). 30.000€
- 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: 2.434.261 € (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) 3.000.000€
- 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: 3.403.960 €

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.

En lo que respecta a otros **objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 2026 se desarrollarán:

- Impulso del Anteproyecto de Ley de Justicia Restaurativa.
- Desarrollar acciones para promover la mejora de la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y la formación en prevención de riesgos laborales, emergencias y primeros auxilios entre el personal de la Administración de Justicia. 37.550€
- 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: 1.101.674 €
- Avanzar y consolidar las políticas de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo: 414.800€
- Desarrollo e implementación en lo dispuesto en la Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política: 2.150.000 €
- Promocionar el acceso a la función pública judicial a través de una convocatoria de becas para la preparación para el acceso a las carreras judicial, fiscal y al cuerpo de letrados de la Administración de Justicia. 264.000€

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:

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:

- 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 y avanzar 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.
- 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.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones que se financien desde el Instituto.

Además, en el ejercicio 2027 está previsto continuar con el desarrollo del informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978. En este informe, se prevé incluir un monográfico basado en un fondo documental del Archivo Histórico Provincial de Guipúzcoa, relativo al funcionamiento de la prisión de mujeres de Saturraran. Asimismo, se continuará visibilizando 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 195.000 euros.

Por otro lado, y 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 2027 asciende a 146.000 euros.

Asimismo, Gogora **convoca anualmente subvenciones de concurrencia competitiva**, cuyas bases están diseñadas con perspectiva de género. Este año, se han convocado 3 que se listan a continuación, con su presupuesto para 2027:

- 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€.

En dichas convocatorias, entre la documentación requerida para la realizar la solicitud se incluye una memoria explicativa sobre la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto.

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. A estos efectos, se valorará, en la memoria explicativa sobre la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto, la forma en la que se recoge la visión de género en los proyectos presentados: si se recoge el testimonio de las mujeres en la temática abordada, si se incluyen en las obras presentadas valoraciones de mujeres especialistas en un área concreta, etc.

Se valorará, asimismo, si existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en la estructura organizativa de las personas jurídicas solicitantes, así como la formación del personal contratado por estas y de las personas físicas solicitantes en materia de igualdad de género.

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.

Las entidades beneficiarias, además, tienen que hacer uso no sexista del lenguaje e imágenes en las actividades de difusión y en los materiales de publicación que procedan de los proyectos subvencionados

Asimismo, hay que destacar que de cara a 2027 se ha recogido en los presupuestos una investigación que tiene como objetivo específico la igualdad:

- Investigación sobre la diversidad sexual y de género bajo el franquismo. Represión y acción colectiva. Esta investigación se ha iniciado en 2026 y continuará a lo largo de 2027, para la cual se ha incluido un presupuesto de 60.000€.

Además, tal y como se ha señalado anteriormente, en el desarrollo del informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, se prevé incluir un monográfico basado en un fondo documental del Archivo Histórico Provincial de Guipuzcoa, relativo al funcionamiento de la prisión de mujeres de Saturraran.

Finalmente, de cara al 2027 se prevé avanzar en el desarrollo de lo que en posteriores años será el **"Espacio expositivo Gogoragunea",** para el cual se tendrán que realizar diferentes 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 que se realicen.

El presupuesto estimado para estas actuaciones relacionadas con el espacio expositivo Gogoragunea en el ejercicio 2027 asciende a 890.383 euros.

7. CONCLUSIONES

Se ha analizado el 78,5% del presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, correspondiente a los departamentos de Gobierno Vasco, sus Organismos Autónomos y Consorcios así como a los entes públicos de derecho privado Lanbide, EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI y URA y la sociedad pública IHOBE.

En relación con el presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027, se ha identificado que, al menos, el 1,48%, se destinará a actuaciones dirigidas a reducir la brecha salarial, al menos, el 0,18% a actuaciones en el ámbito de la violencia machista hacia las mujeres y el 0,10% a otras actuaciones cuyo objetivo principal es la igualdad de mujeres y hombres. En conjunto, estas actuaciones representan, al menos, el 1,76 % del presupuesto consolidado analizado.

Junto a estas actuaciones específicas, contribuyen también al avance de la igualdad de mujeres y hombres otras intervenciones que incorporan la perspectiva de género en su diseño, planificación o ejecución. Estas actuaciones representan el 10 % del presupuesto de la Administración General, organismos autónomos y consorcios considerados en este ejercicio, equivalente al 4,6 % del presupuesto consolidado del sector público de la CAE. Esta cifra debe interpretarse con cautela, ya que la identificación y cuantificación de estas actuaciones continúa presentando limitaciones derivadas de la disponibilidad y homogeneidad de la información. Asimismo, a los importes señalados habría que añadir el esfuerzo realizado por el personal de las administraciones y entidades analizadas para el desarrollo de dichas actuaciones, cuyos costes se encuentran consignados en el capítulo I de gastos de personal, así como los gastos de funcionamiento necesarios para su ejecución, recogidos en el capítulo II.

A. Principales conclusiones del diagnóstico

El análisis realizado pone de manifiesto que las desigualdades entre mujeres y hombres presentes en Euskadi responden principalmente a factores de carácter estructural y multidimensional que afectan de forma simultánea a distintos ámbitos de la vida económica y social. En particular, la persistencia de desigualdades en el acceso y permanencia en el empleo, la desigual distribución de los trabajos de cuidados, la segregación educativa y ocupacional, la menor presencia de las mujeres en determinados espacios de decisión y la violencia machista generan efectos acumulativos que condicionan las trayectorias vitales de las mujeres y limitan sus oportunidades de participación en condiciones de igualdad.

El análisis presupuestario realizado muestra que los recursos identificados se orientan, en términos generales, hacia los principales factores que explican dichas desigualdades. Así, una parte significativa de las actuaciones analizadas se concentra en ámbitos como la conciliación y la corresponsabilidad, los cuidados, la educación infantil, la inserción laboral, la mejora de la autonomía económica de las mujeres, la reducción de la segregación ocupacional y la prevención y atención de la violencia machista contra las mujeres.

Se han identificado actuaciones que incorporan la perspectiva de género por importe de 892,5 millones de euros, del presupuesto correspondiente a la Administración general, organismos autónomos y consorcios objeto de esta estimación. Este volumen de recursos pone de manifiesto la relevancia que adquieren las políticas con incidencia en la igualdad dentro de la actuación pública.

Esta orientación resulta especialmente relevante por cuanto las desigualdades identificadas en el diagnóstico no responden a factores aislados, sino a fenómenos interrelacionados que requieren intervenciones coordinadas desde diferentes ámbitos de actuación pública. En este sentido, las actuaciones incluidas en los presupuestos para 2027 muestran una correspondencia significativa con los principales retos identificados en materia de igualdad de mujeres y hombres y se materializan a través de políticas desarrolladas en ámbitos tan diversos como el empleo, la educación, la salud, la vivienda, los servicios sociales, la industria o la innovación.

Asimismo, el análisis realizado evidencia que las políticas dirigidas a promover la igualdad se materializan también a través de intervenciones desarrolladas en ámbitos como el empleo, la educación, la salud, la vivienda, los servicios sociales, la industria o la innovación, cuya capacidad para incidir sobre las desigualdades entre mujeres y hombres resulta especialmente relevante.

El análisis efectuado confirma que la igualdad de mujeres y hombres constituye un ámbito de intervención pública con incidencia creciente en distintas políticas sectoriales. No obstante, la complejidad y carácter transversal de las desigualdades de género ponen de manifiesto la necesidad de seguir mejorando la información disponible sobre la contribución específica de las distintas actuaciones a la reducción de dichas desigualdades y sobre los resultados obtenidos mediante los recursos públicos destinados a este fin.

La violencia machista sigue constituyendo una de las manifestaciones más graves de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y requiere una respuesta pública sostenida, integral y coordinada.

B. Actuaciones dirigidas a reducir la brecha salarial.

El 1,48% del presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi se va a destinar a actuaciones contra la brecha salarial, las cuáles se enmarcan en la ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA y el III Plan Operativo 2026-2030.

El análisis de las actuaciones presupuestarias previstas para 2027 pone de manifiesto una elevada coherencia entre la asignación de recursos y los principales factores que explican la brecha salarial entre mujeres y hombres identificados en el diagnóstico. as actuaciones financiadas abordan factores estrechamente vinculados a la persistencia de la brecha salarial y de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, tales como la segregación ocupacional y sectorial, la desigual distribución de los cuidados, las dificultades de conciliación y las diferencias existentes en el acceso, permanencia y promoción dentro del mercado laboral.

Las actuaciones con mayor dotación presupuestaria son las ayudas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que representan aproximadamente el 47 % del presupuesto analizado, y la financiación del Consorcio Haurreskolak, que supone en torno al 34%. A ello se suman las ayudas a escuelas infantiles de 0 a 3 años, equivalentes a otro 5% del total.

Junto a estas medidas, el presupuesto incorpora actuaciones orientadas a reducir la segregación ocupacional y sectorial, impulsar la presencia de mujeres en ámbitos industriales, tecnológicos y científico-técnicos, y mejorar la calidad del empleo femenino. Aunque su peso presupuestario es comparativamente menor, presentan una elevada capacidad transformadora al actuar sobre causas estructurales de la desigualdad retributiva. Destacan las ayudas a la economía social con incentivos para mujeres (1,4%), el programa Emakumea Industrian (1,2 %), que constituye una de las novedades más relevantes del presupuesto de 2027 al reforzar específicamente la incorporación y permanencia de mujeres en uno de los sectores con mejores

niveles salariales y mayores oportunidades de promoción, así como el programa Morrokotudak (0,4 %) y las actuaciones para la reducción de la parcialidad no deseada (0,8 %). Todas ellas inciden directamente sobre factores identificados en el diagnóstico como la segregación horizontal del mercado laboral, la concentración de mujeres en sectores menos remunerados y las diferencias en las condiciones de empleo.

Asimismo, debe destacarse la coherencia de estas actuaciones con otras iniciativas estratégicas impulsadas por el Gobierno Vasco en materia de cuidados, singularmente el desarrollo del Pacto Vasco por los Cuidados, orientado a avanzar hacia un modelo de organización social de los cuidados de responsabilidad pública, comunitaria, con enfoque de género e interseccional y crecientemente corresponsable. En esta misma línea, el Plan de Gobierno de la XIII Legislatura incorpora el objetivo de mejorar las condiciones materiales del trabajo de cuidados remunerado, promover empleo de calidad en un sector altamente feminizado y prestar especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad, entre ellas las que afectan a las mujeres inmigrantes empleadas en el ámbito de los cuidados. Del mismo modo, la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias Cuidadoras 2021-2030 contribuye a visibilizar y apoyar las tareas de cuidado de personas en situación de dependencia, ofreciendo recursos que permitan reducir el impacto que estas responsabilidades tienen sobre los proyectos vitales, laborales y económicos de las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres.

En consecuencia, puede afirmarse que el presupuesto de 2027 combina actuaciones de gran alcance orientadas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad con medidas específicas destinadas a mejorar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. La concentración del 86 % de los recursos identificados en políticas de cuidados, junto con el impulso de actuaciones dirigidas a combatir la segregación profesional, promover la presencia de mujeres en sectores estratégicos y mejorar la calidad del empleo femenino, así como su complementariedad con iniciativas como el Pacto Vasco por los Cuidados, refleja una intervención alineada con los principales retos identificados en el diagnóstico y con capacidad para contribuir a la reducción de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres.

C. Actuaciones dirigidas a combatir la violencia machista contra las mujeres.

Se va a dedicar el 0,18% del presupuesto del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 42% del presupuesto total, seguido de lejos del Departamento de Justicia y Derechos Humanos con un 40% y del de Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 12% del presupuesto total.

La violencia machista continúa constituyendo uno de los principales ámbitos de actuación identificados en el proyecto presupuestario para 2027. Concentra un conjunto amplio y diversificado de recursos dirigidos a prevenir la violencia, proteger a las víctimas y favorecer sus procesos de recuperación y autonomía.

Las actuaciones analizadas configuran una respuesta integral que combina medidas de sensibilización, prevención, detección temprana, atención especializada, protección, acompañamiento y recuperación. En este marco destacan los servicios de información, orientación y atención especializada, los recursos de acogida y alojamiento para mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos, las ayudas económicas, los programas de atención psicológica, jurídica y social y los recursos orientados a favorecer procesos de recuperación integral y autonomía personal y económica.

Mantienen igualmente una especial relevancia las actuaciones orientadas a mejorar la coordinación interinstitucional, reforzar la formación especializada de profesionales, mejorar los mecanismos de detección temprana y garantizar una atención integral a las mujeres y menores afectados por la violencia machista.

Asimismo, el presupuesto incorpora actuaciones dirigidas a abordar formas específicas de violencia contra las mujeres y a seguir desarrollando el modelo de atención integral previsto en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Algunos de los recursos principales que se ofrecen en este ámbito son SATEVI como una de las puertas principales de entrada al sistema de atención, el Proyecto EBA para la gestión compartida de expedientes de violencia contra las mujeres, el Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer (CCVM), la asistencia jurídica gratuita y especializada, los servicios de atención a víctimas, y la atención especializada de la Ertzaintza.

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 COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI el cuál es coordinado por Emakunde.

D. Otras actuaciones cuyo objetivo principal es la igualdad de mujeres y hombres

Junto a los ámbitos directamente vinculados con la brecha salarial y la violencia machista, el presupuesto incorpora diversas actuaciones cuyo objetivo principal es promover la igualdad de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida social, económica y política. Estas actuaciones suponen el 0,10% del presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Entre ellas destacan las actuaciones impulsadas por Emakunde y por otros departamentos y organismos públicos en ámbitos como la sensibilización social, la formación, la investigación, la generación de conocimiento, la participación sociopolítica de las mujeres, el liderazgo femenino, el apoyo a asociaciones y entidades que trabajan a favor de la igualdad y el desarrollo de instrumentos para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Asimismo, el análisis de los gastos de personal pone de manifiesto la persistencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical en determinados ámbitos de la Administración, así como una utilización mayoritaria de las medidas de conciliación por parte de las mujeres. Aunque la brecha retributiva en la Administración general presenta niveles reducidos en comparación con otros sectores, los resultados obtenidos evidencian la necesidad de continuar promoviendo la corresponsabilidad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos funcionales y niveles de responsabilidad.

El análisis evidencia igualmente el papel estratégico desempeñado por las unidades administrativas de igualdad (personal técnico especializado) responsable de impulsar, coordinar y acompañar las políticas públicas de igualdad. La consolidación y fortalecimiento de estas estructuras constituye una condición necesaria para garantizar la continuidad de las actuaciones desarrolladas y reforzar la capacidad institucional para abordar las desigualdades de género desde las distintas áreas de intervención pública.

E. Perspectiva de género y acciones positivas.

El análisis realizado permite identificar un conjunto relevante de actuaciones que incorporan la perspectiva de género, así como las medidas de acción positiva dirigidas a compensar situaciones de desigualdad de hecho por razón de sexo.

El análisis realizado ha permitido identificar actuaciones que incorporan, en distinto grado, la perspectiva de género por importe equivalente al 4,6 % del presupuesto consolidado del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. No obstante, la identificación y cuantificación de estas actuaciones continúa presentando limitaciones metodológicas derivadas de la disponibilidad y homogeneidad de la información, por lo que resulta necesario seguir avanzando en el desarrollo de instrumentos que permitan una valoración más precisa y comparable

Las acciones positivas identificadas se concentran principalmente en ámbitos como el empleo, el emprendimiento, la formación, la vivienda, la participación económica, la innovación, la conciliación y el acceso a recursos y servicios públicos. Resultan especialmente relevantes aquellas dirigidas a incrementar la presencia de las mujeres en sectores donde se encuentran infrarrepresentadas, facilitar el acceso a oportunidades económicas y profesionales, apoyar el emprendimiento femenino y favorecer la incorporación de mujeres a ámbitos tecnológicos, científicos e industriales.

La persistencia de desigualdades acreditadas en el diagnóstico continúa justificando la adopción de medidas específicas orientadas a corregir situaciones de desventaja estructural y a acelerar el avance hacia la igualdad efectiva.

En este ámbito debe destacarse asimismo la aprobación, en 2025, de la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. La Estrategia establece una hoja de ruta para fortalecer progresivamente la incorporación del enfoque de género en el ciclo presupuestario mediante actuaciones de sensibilización, coordinación institucional, adaptación de herramientas presupuestarias, evaluación, generación de conocimiento y mejora de capacidades técnicas.

Aunque la Estrategia no supone por sí misma compromisos económicos directos, su ejecución requiere recursos específicos. En este sentido, el Departamento de Hacienda y Finanzas prevé destinar en 2027 un total de 92.500 euros para el desarrollo de actuaciones incluidas en la hoja de ruta y 45.000 euros para actividades de investigación vinculadas a la presupuestación con enfoque de género. Asimismo, se han previsto créditos de compromiso por importe de 135.000 euros para el ejercicio 2028.

En conjunto, la dotación prevista para los ejercicios 2027 y 2028 asciende a 272.500 euros destinados al impulso y fortalecimiento de la presupuestación con enfoque de género, actuaciones que se desarrollarán con la colaboración de Emakunde.

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, 15 departamentos 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.

F. Retos y consideraciones finales

El análisis realizado permite concluir que los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2027 incorporan un conjunto amplio y diverso de actuaciones orientadas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres y a avanzar hacia la igualdad efectiva.

Las actuaciones identificadas presentan, en términos generales, una correspondencia significativa con las principales brechas detectadas en el diagnóstico, concentrándose especialmente en ámbitos clave como la autonomía económica de las mujeres, los cuidados, la conciliación y la corresponsabilidad, la educación infantil, la prevención y atención de la violencia machista y la promoción de la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos de la vida económica y social.

No obstante, la persistencia de desigualdades estructurales pone de manifiesto la necesidad de mantener y reforzar los esfuerzos realizados. En particular, el diagnóstico elaborado por Emakunde en el marco del III Plan Operativo de Acción 2026-2030 señala que los principales desafíos para reducir la brecha salarial continúan situándose en ámbitos estrechamente relacionados con los cuidados, la segregación formativa y ocupacional, la transformación tecnológica y digital del empleo, la valoración social y económica de los trabajos feminizados y la desigual distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.

Estos desafíos reflejan el carácter estructural y multidimensional de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres y ponen de manifiesto la necesidad de mantener políticas sostenidas en el tiempo que actúen simultáneamente sobre los distintos factores que las generan y reproducen.

Asimismo, continúa siendo necesario profundizar en la identificación, sistematización y cuantificación de las actuaciones vinculadas a la igualdad de mujeres y hombres, tanto para mejorar la rendición de cuentas como para facilitar el seguimiento del objetivo establecido en la disposición adicional sexta del Decreto Legislativo 1/2023, relativa al incremento progresivo de los recursos destinados a las políticas de igualdad de mujeres y hombres. En este contexto, la consolidación de mecanismos de seguimiento y evaluación más robustos, junto con el desarrollo progresivo de las actuaciones previstas en la Estrategia para integrar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, constituirá un elemento clave para seguir avanzando en la mejora de la planificación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas orientadas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fdo.: Alaitz Zabala Zaraate 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