

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA CAE PARA 2025

Departamento de Hacienda y Finanzas

23 de octubre de 2024

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO.....	1
2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2025. ESTRATEGIA.....	4
3. DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.....	6
4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.....	21
5. ANÁLISIS DE LOS GASTOS I: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y ENTIDADES DEPENDIENTES	22
6. ANÁLISIS DE LOS GASTOS II: LOS DEPARTAMENTOS Y SUS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	34
6.1. ESTRATEGIA DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACCIONES POSITIVAS	39
6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.....	47
6.3. ACTUACIONES DEL III EJE DE INTERVENCIÓN “VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES”	55
6.4. OTRAS ACTUACIONES CUYO OBJETIVO EXCLUSIVO ES EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	62
6.5. DEPARTAMENTOS, ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CONSORCIOS, GRUPO EITB, OSAKIDETZA, GRUPO SPRI, URA E IHOBE	72
7. CONCLUSIONES	162
8. ANEXOS	167
8.1. SÍNTESIS DE LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS	168
8.2. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RELEVANCIA AL GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	169

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/07/2023	7
2. Tabla. Centro de coordinación de Emergencias. Agresión sexual y violencia de género. 2018-2023	18
3. Tabla. Personal al servicio de la Administración de la C.A.E. por colectivo y sexo.	22
4. Tabla. Índices de interinidad del personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus OAAA. Febrero 2022.....	26
5. Tabla. Asistencia a cursos de formación del IVAP. 2020-2023	29
6. Tabla. Presupuesto Total de Gastos de la Administración General de la CAE para 2025 por secciones.	34
7. Tabla. Presupuesto de gastos analizado por departamentos.	37
8. Tabla. Presupuesto planificado con perspectiva de género o en proceso de diseño con perspectiva de género.....	40
9. Tabla. Acciones positivas de igualdad identificadas por los departamentos.	41
10. Tabla. Actuaciones previstas por los departamentos para reducir la brecha salarial en Euskadi ...	48
11. Tabla. Evolución brecha salarial en Grupo EITB.....	53
12. Tabla Actuaciones en el eje de intervención Vidas libres de violencia machista contra las mujeres	55
13. Tabla. Otras actuaciones cuyo objetivo exclusivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres.	62
14. Tabla. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.....	72
15. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Cultura y Política Lingüística.	79
16. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.	86
17. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Hacienda y Finanzas.	96
18. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.....	101
19. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.	107
20. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.....	119
21. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.	125
22. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Vivienda y Agenda Urbana.	131
23. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.....	135
24. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.....	141
25. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible.	145
26. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación.	147
27. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.....	150
28. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.....	153
29. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos.	157

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2010-2021.....	9
2. Gráfico. Encuesta de presupuestos del tiempo. 2023	14
3. Gráfico. Evolución de la plantilla media de Osakidetza durante 10 años (2014-julio2024)	24
4. Gráfico. Teletrabajo Departamentos, OOA y Consorcios. 2023-2024	28
5. Gráfico. Distribución del presupuesto total analizado según su pertinencia y relevancia al género.38	
6. Gráfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y departamento.....	38
7. Gráfico. Evolución Brecha Salarial por grupo funcional con brecha mayor del 5%.....	52
8. Gráfico. Lehendakitz. Distribución del presupuesto según su relevancia al género	72
9. Gráfico. Cultura y Política Lingüística. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.79	
10. Gráfico. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	86
11. Gráfico. Hacienda y Finanzas. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	96
12. Gráfico. Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género	101
13. Gráfico. Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	108
14. Gráfico. Seguridad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	119
15. Gráfico. Educación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	125
16. Gráfico. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	131
17. Gráfico. Salud. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	135
18. Gráfico. Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	141
19. Gráfico. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	145
20. Gráfico. Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	147
21. Gráfico. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	150
22. Gráfico. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.....	153
23. Gráfico. Justicia y Derechos Humanos. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.	157

1. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En Euskadi es el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo², nuestra referencia fundamental.

En su artículo 3 de Principios Generales contempla una estrategia dual:

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

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

“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

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

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

Además, la Ley para la igualdad establece en su artículo 19.1, que:

“los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, de los programas subvencionables y de los actos administrativos”

En su artículo 15.3:

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

Y en la Disposición Adicional Sexta:

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

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

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

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

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

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

“La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una dirección o unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas de su Departamento, y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de lo dispuesto en la ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.”

Por último, el artículo 20 establece que los poderes públicos vascos:

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

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

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

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 2025. Para ello ha contado con la imprescindible colaboración de los diferentes departamentos y muy especialmente de sus unidades administrativas de igualdad.

2. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE GOBIERNO VASCO 2025. ESTRATEGIA

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

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

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

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

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

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

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:

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

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

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

Trabajaremos para que nuestras políticas y acciones 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 2025, aprobadas por el Consejo de Gobierno el 9 de julio, corresponden al primer 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 de género y derechos LGTBIQ+ son fundamentales para la promoción de un modelo de convivencia sólido y justo, creando un entorno en el que todas las personas pueden desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones. Con el presupuesto 2025, se sentarán las bases para la construcción de una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, incorporar la realidad de las personas LGTBIQ+ en la agenda de las políticas de igualdad, propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas y luchar contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos.

En este sentido, el Gobierno Vasco continúa apostando firmemente y desarrollando la presupuestación con enfoque de género. De hecho, y para la elaboración de este informe, y como parte del procedimiento administrativo ordinario, todos los Departamentos, Organismos Autónomos, Consorcios, Grupo EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI, URA e IHOBE, por primera vez, 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” para los presupuestos 2025. Además, todos los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios han cumplimentado los formularios P-Gen de análisis desde la perspectiva de género de sus programas presupuestarios.

Con todo ello, se han podido analizar las secciones del 1 a la 16 de la Administración General (descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), los presupuestos de sus Organismos Autónomos y Consorcios y el presupuesto de los entes públicos de derecho privado EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI, URA y la sociedad pública IHOBE.

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 contra las mujeres, la pobreza, ... siguen demostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres. Esta jerarquización, raíz de la desigualdad, tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Desde un enfoque de interseccionalidad, además, hay que tener en cuenta que muchas mujeres sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, diversidad funcional, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando a las mujeres, en muchos casos, en el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

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 de los programas presupuestarios sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres de la CAE, es decir, en qué medida, con las actuaciones que se están llevando a cabo, se incide en la eliminación de este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

A 1 de julio de 2023, 2.201.462 personas residían en la CAE de las cuales el 51,5% son mujeres y el 48,5% varones. La población de la CAE se sigue incrementando, pero muy lentamente.³

De acuerdo con los datos de la panorámica ofrecida por el Observatorio de Migración y Diversidad (Ikuspegi) sobre población de origen extranjero en la CAE de 2023, a 1 de enero de 2023 en la Comunidad Autónoma de Euskadi residían 2.216.302 personas, de las cuales 274.142 habían nacido en el extranjero; es decir, un 12,4% del total, del cual 52,4% son mujeres, siendo el grupo más numeroso el de mujeres procedentes de Latinoamérica.

1. Tabla. Población de la CAE, según grupos de edad y sexo. 01/07/2023

Edad	Población		Mujeres	Hombres	Ratio Sexo (M/H)
	Total	%	Número	Número	
≥ 65	523.908	24%	299.055	224.853	1,33
20-64	1.286.585	58%	644.606	641.979	1,00
≤ 19	390.969	18%	189.859	201.110	0,94
Total	2.201.462	100%	1.133.520	1.067.942	1,06

Fuente: Eustat

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

La edad media de la población de la C. A. de Euskadi ha aumentado una décima en el primer semestre del 2023 situándose en 45,7 años. La diferencia entre los sexos se sitúa en 3,1 años, ya que los hombres tienen una edad media de 44 años y las mujeres de 47,1, debido al mayor volumen de población femenina en las edades avanzada.

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

El servicio de Teleasistencia⁴ 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. Según los últimos datos disponibles del servicio, el año 2023 finalizó con 68.817 personas usuarias, de las cuales el 76,31% fueron mujeres y el 23,69% hombres.

La esperanza de vida⁵ de los hombres en 2022 se situaba en 80,5 años, dos décimas menos que un año antes, mientras que la de las mujeres disminuye tres décimas, alcanzando los 86,1 años, pero son cinco menos que la

³ [Tablas estadísticas: Población \(eustat.eus\)](https://www.eustat.eus/estadisticas/poblacion)

⁴ Informe Presupuestos 2025 del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

⁵ https://www.eustat.eus/eleme/ele0021600/not0021671_c.pdf

de 2019, según datos elaborados por Eustat. Este descenso es debido a la sobremortalidad provocada por la pandemia de COVID-19 entre enero y junio de 2022, así como la ola de calor de julio de ese año.

La fecundidad de la C.A. de Euskadi se halla en límites excepcionalmente bajos en términos comparativos, ya que en 2022 el promedio se sitúa en 1,21 nacimientos por mujer, cuatro décimas menos que en el año anterior, y por debajo de los 1,53 que se dan en la Unión Europea (último dato, 2021) y muy lejos de los 2,7 nacimientos de media habidos en 1976 y de los 2,1 necesarios para el remplazo generacional

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

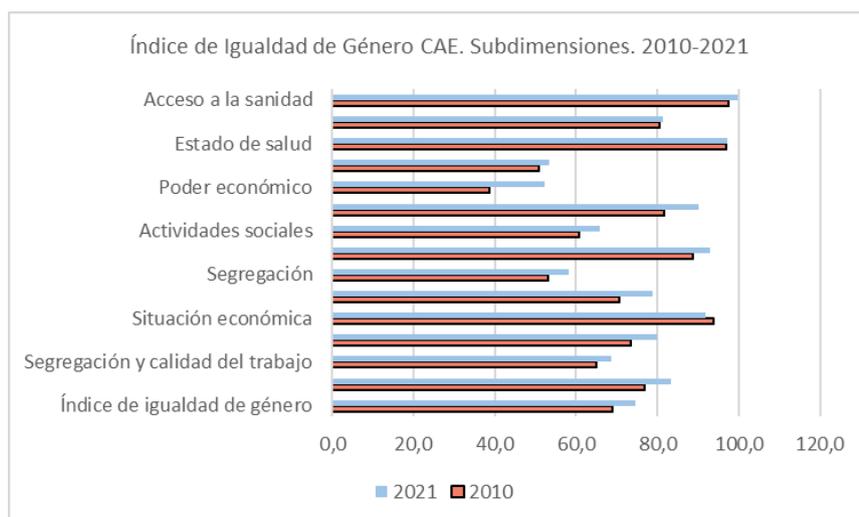
El Índice de igualdad de género es un indicador sintético que resume en una escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total, las inequidades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal.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

Eustat⁶ elabora el Índice de Igualdad de Género (IIG) de la C.A. de Euskadi empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), lo que permite comparar los avances en igualdad de género en Euskadi con la referencia que ofrecen la Unión Europea y los 27 países de la misma, así como su evolución a lo largo de los años (2010, 2012, 2015, 2017, 2019 y 2021). La C.A. de Euskadi obtiene 74,5 puntos sobre 100 en el Índice de igualdad de género del año 2021, tras mejorar 1,4 puntos sobre 2019 y se posiciona entre Luxemburgo y Finlandia en la clasificación europea, países que ocupan, respectivamente, el séptimo y el octavo puesto.

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

⁶ [Índice de igualdad de género \(eustat.eus\)](https://eustat.eus)

1. Gráfico. Índice de Igualdad de Género en la CAE. 2010-2021



Fuente: Eustat

LA SALUD EN LA POBLACIÓN

Según el informe Cifras 2022 elaborado por Emakunde:

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

Según informa Osakidetza:

- La caída acumulada en la prevalencia de consumo de tabaco entre 2007 y 2023 ha sido más intensa en hombres que en mujeres, pero la prevalencia de tabaquismo sigue siendo superior en hombres (17,2%) que en mujeres (13,8%). Un estudio realizado en Euskadi [Consumo de tabaco desde una perspectiva de género](#), analiza las desigualdades de género en el consumo de tabaco y sus determinantes en Euskadi, y pone de manifiesto que las mujeres y los hombres presentan diferencias en las motivaciones para el inicio del consumo de tabaco, en la prevalencia, la intensidad y en las dificultades durante el proceso de abandono. El impacto de este estudio en el programa de abordaje grupal del tabaquismo de Osakidetza ha dado como resultado el diseño de una intervención desde la perspectiva de género en dos tipologías de grupos: mixtos y de mujeres exclusivamente.

- En 2023 la prevalencia en el consumo de alcohol apenas ha cambiado respecto a 2018 situándose en un 16,6% en los hombres y en un 11,1% en las mujeres. El 9,1% de los hombres y el 14,3% de mujeres entre 15 y 24 años consumen alcohol de forma intensiva al menos una vez al mes. Este tipo de consumo es mucho mayor en hombres que en mujeres a partir de los 25 años. En las mujeres a partir de los 25 años el consumo se reduce de forma progresiva; en los hombres el descenso se registra a partir de los 45 años.
- La prevalencia de hombres activos (actividad física saludable) ha aumentado de 79,7% en 2018 a 84,3% en 2023; más aún ha crecido la prevalencia de mujeres activas, de un 73,9% a un 80,0%. Entre las mujeres, la prevalencia de personas activas se incrementa al aumentar la clase social. Esta realidad tiene consecuencias en la salud ya que está demostrado que la actividad física practicada con regularidad reduce el riesgo de cardiopatías coronarias y accidentes cerebrovasculares, diabetes de tipo II, hipertensión, cáncer de colon, cáncer de mama y depresión.

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

- Cribado de cáncer de mama: en marcha desde 1995, está dirigido a todas las mujeres de la CAE entre 50 y 69 años y a las mujeres de 40-49 años con antecedentes familiares de cáncer de mama de primer grado. La participación, con un valor de 79,4%, ha aumentado significativamente en relación a años previos y se ha detectado el mayor número de cánceres del histórico del Programa con 715 casos en el año 2023.
- Cribado de cáncer de cérvix: El programa se inició en 2018 y fue implantándose paulatinamente en toda la CCAA culminado su extensión en 2019. Durante todos estos años, se han realizado las invitaciones necesarias según el objetivo planificado del programa: alcanzar la cobertura de invitación del 100 % de la población diana (mujeres de 25 a 65 años) en diciembre del 2024. La participación del programa ha ido aumentando progresivamente debido a la implantación de diferentes estrategias estimándose llegar al 60% en el año 2023. Las mujeres que reciben un resultado alterado por una infección de transmisión sexual como es el VPH, pueden tener un impacto emocional elevado por lo que se han realizado unos cursos de formación a profesionales en estrategias en comunicación para disminuirlo. Se está analizando la efectividad de esta intervención bajo un marco de investigación a través de un ensayo clínico.
- Cribado de cáncer colorrectal: Se puso en marcha en 2019 está dirigido a mujeres y hombres entre 50-74 años (ampliado desde mayo de 2024). Las mujeres tienen una participación significativamente superior a los hombres, si bien estos tienen más probabilidades de desarrollar lesiones premalignas y cáncer. Los resultados y el impacto del Programa están siendo monitorizado, difundido y publicado de forma periódica para mejorar la participación. Se trabaja con población de grupos menos favorecidos, diferentes etnias y migrantes. Desde 2021 y a partir de la recepción de Fondos Europeos se dirigen cartas diferenciadas a mujeres y hombres, así como personas en los que el género no está registrado. Se han realizado estudios cualitativos con la UPV para conocer las causas de no participación, y se trabaja para evaluar su impacto.
- Cribado Prenatal con la introducción de ADN-Ic: El Programa de cribado Prenatal se aprobó en 2009 y se puso en marcha para todas las mujeres que acuden a Osakidetza en 2010. En 2024 se ha introducido una prueba ADN-Ic para mejorar la detección y disminuir las técnicas invasivas. Se está estudiando el rechazo tanto al cribado como a las pruebas de confirmación diagnóstica (Amniocentesis/Biopsia corial) en mujeres vulnerables y de otras etnias y migrantes para mejorar la equidad. La aceptación de todas, del cribado es del >99%.⁷
- Cribado Prenatal de Preeclampsia: Aprobado en 2024, dirigido a todas las mujeres que acuden a Osakidetza a realizar su control de embarazo. En evaluación, dado que ha comenzado en junio 2024. Se están siguiendo las características de aceptación.⁸

⁷ [Programa de cribado y prevención prenatal de preeclampsia pretérmino - Osasun Eskola \(euskadi.eus\)](https://osakidetza.euskadi.eus/)

⁸ [Programa de cribado y prevención prenatal de preeclampsia pretérmino - Osasun Eskola \(euskadi.eus\)](https://osakidetza.euskadi.eus/)

En el curso 2022/2023, no existen diferencias significativas en la participación del alumnado durante la educación obligatoria. A partir de la educación secundaria obligatoria, las primeras diferencias comienzan a aparecer y se acentúa, tanto en los tipos de enseñanzas que se escogen como en las ramas o áreas de conocimiento que unas y otros eligen.

En cuanto a la **Formación Profesional**, la participación de las mujeres en la FP básica fue del 28% en el curso 2022/2023 y del 36% en la de grado medio y superior, por lo que la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo importante. Respecto al curso anterior, en la FP básica y de grado medio el número de mujeres se ha incrementado en unas décimas, mientras que en la de Grado Superior se ha mantenido

Paralelamente, la elección de familias profesiones en el curso 2022/2023 sigue manteniendo estereotipos de género:

- de nivel medio: las más feminizadas fueron imagen personal (89% mujeres), textil, confección y piel (88%) y servicios socioculturales y a la comunidad (81%). Los hombres, con una mayor distribución por familias profesionales, se concentraron en pesca marítima (98% hombres), instalación y mantenimiento (96%), transporte y mantenimiento de vehículos (96%) y electricidad y electrónica.
- de grado superior: se observa una distribución similar: las que cuentan con mayor presencia de mujeres fueron Textil, confección y cuero (93%), Imagen personal (92%) y Sanidad (78%). Los hombres se concentraron mayoritariamente en el transporte y mantenimiento de vehículos (95%), en la pesca marítima (94%) y en la electricidad y electrónica (93%).

En la enseñanza reglada y en la formación profesional, el porcentaje de hombres con **necesidades educativas especiales** incorporados al sistema educativo es superior al de las mujeres (3,6% frente a 1,5%). Las diferencias entre mujeres y hombres son muy significativas en todas las etapas educativas: la presencia de hombres se acerca al 70% en todas las etapas y alcanza el 77% en el caso de la formación profesional de grado medio y superior.

En la CAPV hay 937 estudiantes con **altas capacidades intelectuales**, el 30,6% chicas y el 69,4% chicos. Este alumnado se concentra principalmente en educación primaria (404 alumnos y alumnas, el 43,1% del total) y ESO (421 alumnos y alumnas, el 44,9%). En FP Básica no hay alumnado matriculado de estas características y en FP de Grado Medio no hay alumnado femenino. En todas las etapas educativas la presencia de hombres es mayor. Estas diferencias son más notables en etapas educativas tempranas. Respecto a 2020, el número de personas con altas capacidades se ha incrementado en un 9% (860 concretamente en 2020): en el caso de las mujeres este incremento ha sido del 12,5%.

En cuanto a los **estudios universitarios**, en 2023 el 55,86% del total de personas que se presentaron a las pruebas de acceso son mujeres. El porcentaje de aprobados es alto y muy similar en ambos sexos. Respecto a los grados, los sectores con mayores desigualdades en la presencia de mujeres y hombres son los correspondientes a las ciencias de la salud, con un 77% de mujeres, e Ingeniería y arquitectura en la que los hombres representan el 70,50%.

En cuanto a los **estudios de Máster Oficial y Doctorado**, no existen grandes diferencias en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.

⁹ Informe Presupuestos 2025 Departamentos de Educación y de Ciencia, Universidades e Innovación.

La diferente participación de las mujeres y los hombres en los estudios de grado superior y de formación profesional determinan, entre otras, las condiciones de acceso y participación en el mundo laboral.

La **población activa** es de 516.300 mujeres y 556.500 hombres.

La **tasa de actividad** muestra el porcentaje de población de más de 16 años que bien está trabajando o está en disposición de hacerlo (desempleo). Desde 1991 la tasa global de actividad ha ido creciendo, impulsada por el incremento en la tasa de actividad de las mujeres, si bien alcanza su máximo en 2015 y muestra, desde esa fecha un ligero decrecimiento. La reducción en la tasa de actividad de los hombres ha ido aproximando aún más las tasas de actividad de mujeres y hombres, cuya diferencia en el segundo trimestre del año 2024 se sitúa por debajo de los 10 puntos porcentuales. En el segundo trimestre de 2024, en Euskadi es de 61,2% en el caso de los hombres y de 52,3% en el caso de las mujeres.

La **tasa de ocupación**, por su parte, muestra la proporción de personas que se encuentran empleadas o tienen un trabajo por cuenta propia. En el segundo trimestre del año 2024, el 67,9% de las mujeres con más de 16 años se encontraban en esta situación, proporción 6 puntos inferior a la de los hombres (73,9%)

La **tasa de paro** refleja el porcentaje de población activa que no está trabajando y busca empleo. En el segundo trimestre del año 2024 el 7,6% de las mujeres activas de la CAE y el 7,3% de los hombres activos de la CAE están en situación de búsqueda de empleo. La tasa de paro de la C.A. de Euskadi se sitúa en el 7,5%, 0,4 puntos porcentuales menos que en el primer trimestre de 2024.

Según datos elaborados por Eustat, los datos del segundo trimestre de 2024 del mercado laboral de la C.A. de Euskadi reflejan 11.700 personas ocupadas más y 4.500 personas paradas menos que el trimestre anterior. Y atendiendo a la variable sexo, el mayor aumento de la ocupación se produce entre las mujeres (+8.300), mientras que entre los hombres asciende en 3.200.

El 36,3% de los CONTRATOS firmados en julio de 2024 son A TIEMPO PARCIAL, el 46,8% en el caso de las mujeres y un 26,3% en el caso de los hombres. El mayor problema de este tipo de contratación es que en su mayoría lo es de carácter involuntario evidenciando la escasa calidad de la relación contractual establecida. El 32,7% de los contratos indefinidos lo son a tiempo parcial.

Las actividades económicas con mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial, de entre las actividades con un valor significativo de contratación, son las siguientes: hostelería (57,6%), educación (57,5%) y actividades administrativas (52,3%). Por perfiles ocupacionales, el que más destaca por contratación a tiempo parcial es el de los trabajadores y trabajadoras de los servicios (52,8%), y el que menos, las personas cualificadas del primer sector (4,8%).

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

¹⁰ Informe Presupuestos 2025 del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y de Lanbide. Datos extraídos de Eustat. II Trimestre 2024

segregación ocupacional. Por otra parte, la parcialidad por cuidados afecta al 20% de las mujeres que trabajan a jornada parcial, mientras que este motivo es prácticamente inexistente para los hombres. El estudio revela que este tipo de parcialidad es altamente involuntaria, pues una alta proporción de estas mujeres trabajarían a jornada completa si el estado les financiara la contratación de una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados.

En resumen, las mujeres de la CAE sufren discriminación en los siguientes aspectos: peores condiciones de contratación, peores jornadas laborales y menores salarios. Los estereotipos sociales y la menor dedicación al trabajo reproductivo y de cuidados de los hombres también influyen en la segregación ocupacional, al igual que los prejuicios en relación a la supuesta inclinación de las mujeres por los trabajos a tiempo parcial.

EL TRABAJO DE CUIDADOS

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

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

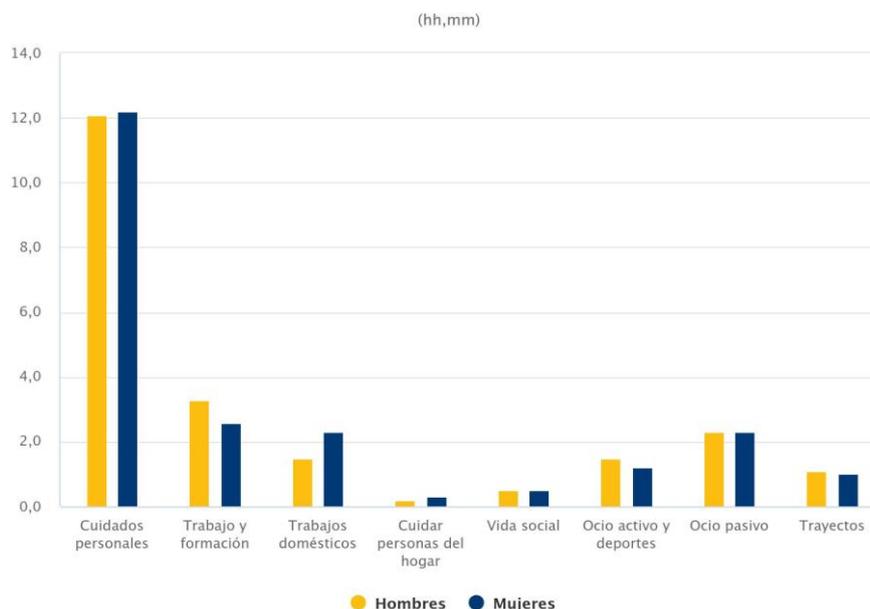
Según la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico, el valor de la producción doméstica de la CAE ascendió a 21.296 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 27,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. El trabajo doméstico realizado por las mujeres supondría el 18,6% del PIB, doblando el peso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

Según la encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat¹¹, 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 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.

¹¹ https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_77/opt_1/tipo_1/ti_encuesta-de-presupuestos-de-tiempo/temas.html

2. Gráfico. Encuesta de presupuestos del tiempo. 2023

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



Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

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

Cuando el trabajo doméstico¹² se produce dentro del propio hogar, el 67,2% lo aportan las mujeres. Además, cabe destacar que, en todas las actividades de cuidados y trabajo doméstico analizadas, las mujeres tienen un mayor peso que los hombres. Por funciones, es en el alojamiento y vivienda (38,0%) y en proporcionar cuidados y educación (34,7%) donde se evidencia la mayor aportación de los hombres en 2018, seguida de cerca por la función de proporcionar comida (30,9%). La función donde menos participan los hombres es en la de proporcionar ropa y otros (17,4%).

En 2021, las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor¹³ en la CAE suman 21.889, 1.058 menos que en 2020. De estas, el 48,6% corresponden a la primera persona progenitora (habitualmente la madre). En general, la primera persona progenitora utiliza el permiso de nacimiento en una menor medida que la segunda persona.

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

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

¹² Informe Cifras 2022

¹³ Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley, 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de marzo de 2019, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a ser prestaciones de nacimiento y cuidado del menor.

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

DIVERSIDAD Y CONVIVENCIA¹⁴

El estudio sobre Discriminación y diversidad en la CAE: 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. En 2023, según el Informe de incidentes de odio de Euskadi 2023 publicado por la Ertzaintza, los incidentes de carácter racista o xenófobo concentraron el 64% de los delitos de odio registrados y el ámbito de la orientación e identidad sexual registró el 16% de los incidentes (45 casos).

En lo que respecta a la diversidad, para dar respuesta a las múltiples discriminaciones, se creó **ERABEREAN, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación**, que está conformada por la Dirección de Derechos Humanos y Diversidad y por la Dirección de Migración y Asilo y 13 entidades del tercer sector que actúan a modo de antenas para la detección de situaciones discriminatorias y que aseguran la atención directa a posibles víctimas. Desde esta red, además de realizar actuaciones de prevención, formación y sensibilización, se ofrece atención, asesoramiento y acompañamiento a personas víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y por orientación e identidad sexual e identidad de género. En 2023 se atendieron un total de 65 casos, si bien el sexo de la persona se identificó sólo en 62 casos. De ellos 34 (54,84%) fueron mujeres y 26 (41,94%) hombres. Se atendió además a una persona no binaria y una persona intersexual (1,6% en cada caso).

Así mismo, el Servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género, **BERDINDU** que trabaja con los colectivos LGTBI atendió durante el 2023, a 269 personas: 130 mujeres (48%), 108 hombres (40%), 11 personas de género no binario (4%) y 20 personas (8%) cuyo sexo no se ha registrado. Se observa mayor demanda formulada por mujeres, categoría dentro de la cual se engloba a todas las mujeres, tanto transexuales como cissexuales (130). En este sentido, las demandas formuladas por mujeres transexuales han alcanzado al 20% del total, y las de las mujeres identificadas como cissexuales al 29%, hombres transexuales 19% y las personas de género no binario un 4%. Además, el alumnado de educación primaria y secundaria que recibió formación y sensibilización de algún tipo ascendió a 3.730 personas: 1.839 chicas (49%), 1.836 chicos (49%), 55 personas no binarias (2%); y se formó y/o asesoró a 1.746 personas de profesorado: 1.327 mujeres (76%), 419 hombres (24%).

A septiembre de 2024, hay 1.660 personas privadas de libertad distribuidas en las tres cárceles de la EAE, de las cuales 128 son mujeres (7,7%) frente a 1.532 hombres (92,3%). La inmensa mayoría de las internas oscilan entre los 31 y los 60 años. El escaso número de mujeres en las cárceles ha derivado en una falta de adaptación de los centros a sus necesidades específicas (en la CAE no hay centros mixtos: existen módulos de mujeres y de hombres

¹⁴ Informe Presupuestos 2025 del Departamento de Justicia y Derechos Humanos y del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.

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.

El colectivo de personas infractoras a la normativa de tráfico¹⁵ es mayormente masculino, 64,99% de hombres frente al 24,71% de mujeres¹⁶, a pesar de que no existe tanta diferencia entre las personas conductoras (mujeres, 44,22 %, y hombres, 57,78 %). Pese a que no se han realizado estudios específicos que abordan estas diferencias, resulta destacable la muy notable brecha de género entre las personas conductoras que acuden a los cursos de sensibilización y reeducación vial para recuperar puntos o el permiso de conducir (5,53% de mujeres frente al 94,47% de hombres). Dicha brecha se mantiene estable a lo largo de los años en los que se ha analizado desde la perspectiva de género.

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. Desde 2002 hasta finales de 2023, un total de 55 mujeres¹⁷ han sido asesinadas por el hecho de ser mujeres en la CAE (dos en el año 2023), a las que deben añadirse los asesinatos por violencia vicaria con el fin de hacer daño a las mujeres, que desde 2013 han sido dos niñas. Además, como consecuencia de esta violencia desde 2015 hay 19 niñas, niños y adolescentes en situación de orfandad.

Aun siendo plenamente conscientes de que los datos estadísticos no reflejan la dimensión total de esta problemática (muchas de estas violencias permanecen invisibilizadas), el registro de la Ertzaintza¹⁸ pone de manifiesto la dimensión de la problemática de la violencia machista en la CAE. Concretamente un total de 4.818 mujeres han sufrido violencia en 2023, manifestándose también un aumento de 6,9% respecto a 2022. Asimismo, las víctimas de infracciones contra la libertad sexual en 2023 han sido 644 personas, aumentando esta cifra también con respecto a la de 2022, que fue de 520, un 23,85%.

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

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

Este ascenso generalizado en los datos de violencia es más acusado en los casos de violencia en el ámbito de la libertad sexual respecto a 2022. A este respecto, aclara que en este tipo de delitos se incluyen los delitos contra la libertad sexual cometidos por personas autoras de fuera del ámbito familiar. Asimismo, resaltar que el 7 de

¹⁵ Informe presupuestos 2025 del Departamento de Seguridad.

¹⁶ En este caso, existe un tercer porcentaje del 10.3%, perteneciente a personas jurídicas cuyo sexo no es posible desagregar.

¹⁷ Informe Presupuestos 2025 Emakunde

¹⁸ Informe Presupuestos 2025 del Departamento de Seguridad

octubre de 2022 entró en vigor la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual que modifica la regulación vigente hasta la fecha sobre la materia.

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.

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

Los datos disponibles¹⁹ han constatado que las mujeres migradas y las mujeres con discapacidad presentan tasas de prevalencia de esta violencia por encima de la media en prácticamente todas sus formas. En 2022, en torno al 33,9% de las mujeres extranjeras ha sufrido violencia psicológica, física -incluyendo amenazas- y/o sexual en el ámbito de la pareja o expareja mientras que la tasa media se cifra en el 28,7%. Además, la mitad de las mujeres (50,6%) que presentan graves limitaciones para el desarrollo de las actividades cotidianas ha experimentado violencia en el ámbito de la pareja o expareja frente al 28,2% de las mujeres sin limitaciones o con limitaciones, pero no graves. Su mayor exposición a la violencia machista se relaciona con su situación de especial vulnerabilidad ligada a factores tales como tener una red de apoyo débil, dificultades de comunicación, dependencia económica, etc.

Estas cifras denotan que se mantiene la tendencia alcista de delitos contra las mujeres en estos últimos años.

En relación al aumento de casos de violencia sexual, cabe señalar los datos registrados por la app 112, que permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización en caso de sufrir violencia de género y/o agresión sexual. En 2023, estas alarmas fueron activadas en 162 ocasiones y generaron la apertura de 32 incidentes. Se sigue observando una trayectoria ascendente del uso de estos botones.

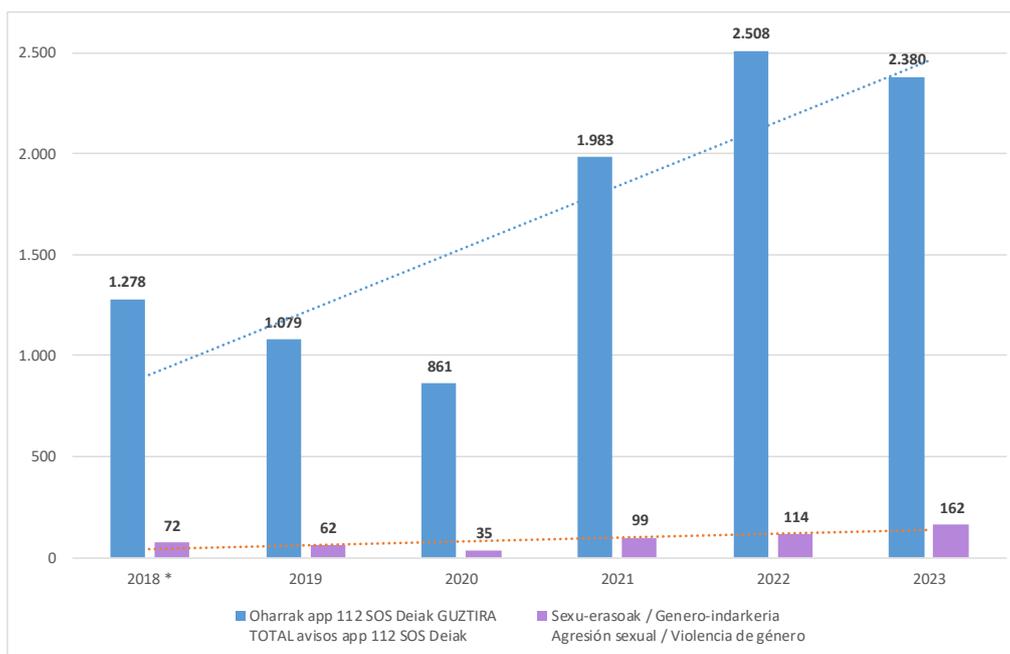
Entre las funcionalidades de la app, destaca la posibilidad de personalizar las emergencias “violencia de género” y “agresión sexual”, que permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización sin necesidad de llamar por teléfono.

¹⁹ Informe Presupuestos 2025 Emakunde

2. Tabla. Centro de coordinación de Emergencias. Agresión sexual y violencia de género. 2018-2023

	Oharrak app 112 SOS Deiak GUZTIRA TOTAL avisos app 112 SOS Deiak	Sexu-erasoak / Genero-indarkeria Agresión sexual / Violencia de género	Abisu guztien % % respecto al total de avisos
2018 *	1.278	72	5,63%
2019	1.079	62	5,75%
2020	861	35	4,07%
2021	1.983	99	4,99%
2022	2.508	114	4,55%
2023	2.380	162	6,81%

* apirila (ezarpen-hilabetea) / abril (mes de implantación)



Fuente: Informe Presupuestos 2025 del Departamento de Seguridad. DAEM

Según informe Lanbide²⁰, en agosto de 2023 se registran 1.091 mujeres víctimas de violencia de género como demandantes de empleo y de éstas, 627 el 54,47 %, percibieron una Renta de Garantía de Ingresos, lo que supone un descenso comparado con el año 2022 en lo referente a las mujeres víctimas de violencia de género que perciben la Renta de Garantía de Ingresos (RGI).

La nómina media de RGI es más elevada para las víctimas de violencia que para el resto de colectivos. La escasa presencia de pensionistas entre las víctimas de violencia de género y la mayor prevalencia de unidades familiares más extensas y de las que cobran el complemento de vivienda y de monoparentalidad en este colectivo explicarían el mayor coste asociado.

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

²⁰ Informe Presupuestos 2024. Lanbide

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

En cuanto a las víctimas de violencia de género registradas como demandantes de empleo o como perceptoras de RGI, en el acumulado anual de 2023 y en el primer semestre de 2023, se registra un número significativamente menor de mujeres víctimas de violencia de género tanto perceptoras de RGI como demandantes de empleo en comparación con años anteriores. Es de reseñar, asimismo, que la nueva norma de RGI contempla otros colectivos como mujeres víctimas de trata y explotación sexual de los que se dispondrá de datos más adelante.

LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

El indicador europeo AROPE²¹, hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social. Incluye indicadores como la carencia material severa y la baja intensidad en el empleo y lo cruza con nueve ítems sobre la capacidad de maniobra de los hogares, como su posibilidad de afrontar imprevistos o de caldear la casa en invierno. En 2023 el 15,5% de la población residente en el País Vasco estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, el 10,2% estaban en riesgo de pobreza severa y el 5.6% con privación material y social severa. Este último dato ha crecido, respecto a 2022, en 1,9 puntos, un aumento muy importante.

La Estadística de Necesidades y Demanda de Vivienda del Gobierno Vasco²² con datos de otoño de 2023, vuelve a confirmar que 8 de cada 10 mujeres con necesidad de acceso a su primera vivienda manifiesta no disponer de recursos económicos para ello. Esta situación se traslada a la demanda de vivienda protegida en Etxebide. Las mujeres muestran una mayor propensión a la demanda de vivienda protegida en alquiler, lo que pone en evidencia una situación de mayor vulnerabilidad económica y social. Así, el peso relativo de las mujeres titulares de solicitudes de vivienda protegida sigue siendo mayor que el que corresponde a los hombres en ambos regímenes de demanda, siendo la diferencia más marcada en la demanda de alquiler protegido.

En 2023, el bono de alimentación e higiene²³ fue otorgado a un total de 5,107 personas, de las cuales, las mujeres representaron el 65,1% (3.327 personas) casi el doble en comparación con los hombres. El bono energético en 2023 benefició a un total de 5,107 personas, de las cuales 541 (27.5%) fueron hombres y 1,426 (72.5%) mujeres. Esta distribución pone en evidencia las diferencias que afrontan hombres y mujeres en términos de acceso a los recursos y estabilidad financiera.

Euskadi cuenta con el **Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social (en adelante, SVGIIS²⁴)**, compuesto por prestaciones económicas (RGI/PCV²⁵/IMV²⁶/AES²⁷) 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.

²¹ Informe Arope 2024: [informe-ARPE-2024-Comunidades-autonomas-Union-Europea.pdf \(eapn.es\)](#)

²² Informe Presupuestos 2025 de Vivienda y Agenda Urbana

²³ Informe Presupuestos 2025 Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

²⁴ Informe Presupuestos 2025 de Lanbide

²⁵ PVC: Prestación Complementaria de Vivienda

²⁶ IMV: Ingreso Mínimo Vital

²⁷ AES: Ayudas de Emergencia Social

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

LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES²⁸

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

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

Participación en sociedades y asociaciones²⁹. En 2019, las asociaciones que mayor número de mujeres aglutinan son las asociaciones deportivas (el 20,0% del total de mujeres) seguido de las organizaciones relacionadas con el arte, folklore o recreativas (11,7%), las organizaciones de asistencia social (11,3%) y las organizaciones políticas, sindicales y profesionales (11,1%). Pese a ello, esta participación se encuentra a gran distancia de la participación de los hombres, particularmente en el ámbito deportivo donde participan el 34,4% del total de hombres y la diferencia porcentual es máxima (14,4 puntos a favor de los hombres). A su vez, la participación de los hombres en las organizaciones políticas, sindicales y profesionales también sigue siendo superior a la de las mujeres (2,6 puntos de diferencia).

Presencia de mujeres en organizaciones sindicales. LAB y CC.OO. son los únicos sindicatos mayoritarios que tienen a una mujer al frente de la organización mientras que ELA y UGT cuentan con un hombre en dicho cargo. En cuanto a la composición de los comités ejecutivos de estas organizaciones la presencia de mujeres y hombres está más equilibrada, el 45,2% de estos puestos están ocupados por mujeres.

Organizaciones empresariales. La presencia de las mujeres en las organizaciones empresariales sigue siendo muy baja. Salvo en el caso de CEBEK y ConfeBask, todos los demás puestos de presidencia están ocupados por hombres. A pesar de que las mujeres ocupan la mitad de las de las organizaciones empresariales de la CAE, la presencia de mujeres en la composición de los consejos de administración de estas organizaciones es escasa y no llega a alcanzar el 20%, lejos del 40% mínimo a partir del cual se considera que existe un equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

Entidades financieras. De las 4 entidades financieras con sede en la CAE, solamente el puesto de presidencia está ocupado por una mujer en Fiare. En cuanto a la presencia de mujeres en los consejos de administración de estas entidades, la proporción es del 40%.

Empresas del IBEX 35. En cuanto a los consejos de administración, a Iberdrola se añade el BBVA como empresa con una presencia equilibrada de mujeres (más del 40%). Concretamente, la representación de las mujeres en los consejos de estas empresas alcanza el 41,2% y 42,9% respectivamente, proporción notablemente superior a la que muestra el promedio de las cinco empresas vascas que cotizan en el IBEX 35 (33,8%).

²⁸ <https://openapps.euskadi.eus/elecciones-parlamento-vasco-2024-elecciones-en-cifras/web01-a3haup24/es/>

²⁹ Informe Cifras 2022 Emakunde

4. PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

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

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

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

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

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

La estructura económica está dividida en 8 capítulos de gasto:

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

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

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

El capítulo 1 (gastos de personal), se analiza desde dos miradas. Por un lado, haciendo una aproximación a la situación del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres³⁰ (apartado 5 de este informe). Por otro lado, a través del trabajo que desarrollan para la ejecución de los programas presupuestarios en los que están inmersos (apartado 6).

³⁰ Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

El último diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General fue realizado por la Dirección de Función Pública del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno en base a datos de 2014. Dicho análisis sirvió para la posterior elaboración del I Plan³¹ para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General y sus Organismos Autónomos, aprobado el 6 de septiembre de 2016. Para el ejercicio 2025, el Departamento prevé, como una de sus actuaciones estratégicas, actualizar el diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General de la CAE y sus OOA.

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

ALTOS CARGOS

Presencia de mujeres en las Consejerías y en otros altos cargos. En línea con los años anteriores, el Gobierno Vasco sigue presidido por un hombre. En cuanto a la participación en el máximo nivel de representación del Gobierno Vasco, cabe destacar una cierta estabilidad en el número de mujeres consejeras desde 2005. En la XIII Legislatura, las 7 consejeras del nuevo gobierno representan el 46% de todas las Consejerías.

Según datos proporcionados por la Dirección de Función Pública, a 30 de junio de 2024, el 45% del personal en cargo público directivo o alto cargo, son mujeres. Sin embargo, la distribución entre los departamentos es en algunos casos desigual. Destacan, en este sentido, los Departamentos de Vivienda y Agenda Urbana en el que la totalidad de los altos cargos son hombres, el de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca con una sola mujer frente a cinco hombres, y el de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico en el que hay un hombre y cuatro mujeres.

PLANTILLA

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

Personal al servicio de la Administración de la CAE según colectivo y sexo. Abril 2024					
Colectivo \ Sexo	Abril 2023				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administración General	5.559	64%	3.071	36%	8.630
Educación	23.945	73%	8.854	27%	32.799
Seguridad	1.304	18%	5.941	82%	7.245
Justicia	2.076	78%	575	22%	2.651
Total	32.884	64%	18.441	36%	51.325

Fuente: Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

³¹ Aprobación en Consejo de Gobierno: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/34384-gobierno-vasco-aprueba-primer-plan-para-igualdad-mujeres-hombres-administracion-general-sus-organismos-autonomos-consejo-gobierno-2016>

Tal y como se ha dejado constancia en informes anteriores, la plantilla al servicio de la Administración está muy feminizada en todos los colectivos a excepción del colectivo de Seguridad altamente masculinizado. No obstante, respecto a abril del 2023, el porcentaje de mujeres en Seguridad ha aumentado en 1 punto porcentual y ha disminuido en la misma proporción en Educación, tendiendo, en ambos casos, hacia el equilibrio de género.

La feminización del **personal docente** no universitario en este sector es evidente (aproximadamente 7 de cada 10 docentes de las enseñanzas de régimen general son mujeres, 6 de cada 10 son de las enseñanzas de régimen especial). En el curso 2022/2023, en las enseñanzas de régimen general, el 69,40% de 46.840 docentes eran mujeres (en los últimos cursos se ha mantenido el porcentaje). Asimismo, en educación infantil el 91,44% del profesorado son mujeres, mientras que en bachillerato el porcentaje baja al 63,73% y en formación profesional al 46,58%.³²

En las Enseñanzas de Régimen Especial, la presencia de hombres y mujeres es más equilibrada entre el profesorado: el 59,65% de 1154 docentes eran mujeres.

La proporción de mujeres entre el personal docente es mayor en los niveles inferiores (91,60% en educación infantil) y disminuye a medida que el nivel educativo se incrementa (63,69% en bachillerato y 46,85% en formación profesional); que la distribución del personal docente por sexos varía por áreas de conocimiento (segregación horizontal), siendo la presencia de las mujeres inferior en las enseñanzas de deporte (13,33%) y mayor en las de idiomas (76,11%). Hay que señalar que, en las enseñanzas de deporte, el porcentaje de mujeres docentes ha ascendido notablemente respecto del curso anterior.

A partir de estos datos, se puede deducir que en los niveles de enseñanza infantil y primaria no existen apenas referentes masculinos para niñas y niños, lo que transmite a este alumnado y la sociedad en su conjunto un mensaje sobre las responsabilidades de uno y otro sexo en los cuidados y la socialización de la infancia

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

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

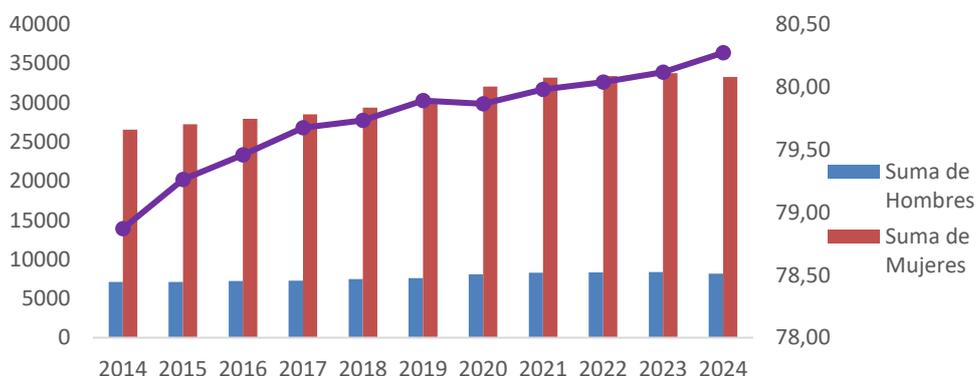
- En la actualidad, las mujeres representan el 18,97% del total del personal policial activo de la Ertzaintza, 1.406 mujeres, 16 más que en el pasado informe de impacto sobre los presupuestos generales. Un porcentaje lejano al 33% que marca la ley y mucho más aún de la representación equilibrada. No obstante, es destacable que dicha presencia se ha incrementado a lo largo de los años, especialmente por las limitaciones que existían en las primeras promociones:
 - o En la 1ª promoción se prohibió la entrada a las mujeres al exigir como requisito tener cumplido el Servicio Militar.
 - o En la 2ª, 3ª y 4ª promoción se limitó el acceso de las mujeres a un 10%, 15% y 15% respectivamente.
 - o En la convocatoria de la 21ª, 22ª y 23ª se hizo mención expresa a la Ley 4/2005 y se reservaron plazas para mujeres.

³²Fuente: Departamento de Educación.

- La desigualdad no solo existe en el porcentaje de presencia de las mujeres, sino que también está presente en las categorías profesionales (segregación vertical). De hecho, el porcentaje de mujeres es muy bajo en las categorías de intendente, comisario/a y subcomisario/a. Esta representación femenina aumenta notablemente en la categoría de oficial (15,38%), agente (19,64%), agente primero/a (12,78%) y agente en prácticas (31,25%).
- En relación a la segregación horizontal, la representación de las mujeres ertzainas en unidades con misiones específicas en Protección y Recursos Operativos es reducida y estas se concentran mayormente en planificación y coordinación.
- Los datos relativos a la plantilla de la Policía Local desagregados por sexo arrojan unos porcentajes muy parecidos a los de la plantilla de la Ertzaintza. En la actualidad, de un total de 3.908 efectivos, un 79,59% del total de personal efectivo de policía local son hombres (3.110) y un 19,86% (798) son mujeres. En este colectivo la presencia de las mujeres en puestos de categoría superior es muy inferior a la de los hombres.
- En el caso de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) la presencia de mujeres es la más reducida de todos los colectivos analizados. En la primera convocatoria unificada del proceso selectivo para el ingreso en los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios de las Diputaciones Forales de Araba y Gipuzkoa de las 1.479 personas solicitantes, 1.380 han sido hombres y tan solo 99 mujeres (6,69%). No cabe duda de que el colectivo de los SPEIS está totalmente masculinizado y la presencia de las mujeres es aún muy reducida.

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

3. Gráfico. Evolución de la plantilla media de Osakidetza durante 10 años (2014-julio2024)



Fuente: Osakidetza

Respecto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, en los últimos años tampoco se observan cambios en cuanto a la proporción de mujeres y hombres:

- 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, excepto en el A1 Personal Facultativo Médico, donde el personal mayor de 64 años está cubierto en un 62% por hombres.
- Entre el personal no sanitario el porcentaje de mujeres es de 68,92%. El grupo D3 Personal Técnico Superior (conducción, cocina, ...) el número de hombres supera al de mujeres con un amplio margen en todas las franjas de edad.

Desde el 2023 a julio de 2024 ha habido en Osakidetza una media de 89 personas desempeñando los puestos directivos de Osakidetza, 59 mujeres y 30 hombres. Aunque las directivas superan en número a los directivos en valores absolutos cuando se relativizan los datos teniendo en cuenta la proporción de cada sexo en la plantilla global, la ventaja desaparece, puesto que las mujeres, que constituyen el 80% de la plantilla, ocupan el 66,3% de los puestos directivos en comparación con los hombres que están representados en la plantilla de Osakidetza en un 20% y ocupan el 34% de los puestos directivos.

En **EITB** en el año 2023 el 46% de la plantilla eran mujeres. La gran mayoría tiene más de 55 años, estando las mujeres claramente infrarrepresentadas en este colectivo laboral (39% mujeres frente al 61% de hombres).

URA, a 31 de diciembre de 2023, contaba con una plantilla de 188 personas, 95 de las cuales son mujeres. Aunque en todas las categorías se cumple la representación 40-60, las mujeres son mayoría en los puestos administrativos y minoría en los puestos técnicos, mando intermedio y jefatura de oficina.

SPRI. A finales de 2023 se realizó el diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en SPRI, 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:

- 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 un cuidado generalizado del uso de un lenguaje no sexista del lenguaje, si bien cabe una mayor atención al uso de algunos masculinos genéricos. En cuanto al uso de las imágenes, se da una presencia equilibrada de mujeres y hombres cuando se reflejan personas.

La plantilla de **IHOBE** está conformada por 57 personas de las que el 42 son mujeres, representando al 74% del total. el equipo de dirección está compuesto por 3 hombres y 3 mujeres (50%) y los 17 Responsables de Proyectos (13 mujeres y 4 hombres). Es decir, de un total de 23 personas (sin incluir la dirección general) que conforman el cuadro de dirección y gestión de Ihobe, el 70% son mujeres.

TEMPORALIDAD

Uno de los elementos que explica la brecha salarial de género en la Administración es la temporalidad del empleo, que sigue afectando más a las mujeres tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral. En este sentido, según datos de la estadística de personal del sector público en la CAE para julio de 2024 elaborada por el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, la tasa de temporalidad para el personal funcionario de la Administración General es del 71,49 % para las mujeres, más de catorce puntos porcentuales por encima de la tasa de temporalidad de los funcionarios varones: 57,23 %. En cuanto al personal laboral, la tasa de temporalidad es del 60,58 % entre las trabajadoras, y del 64,85 % para los trabajadores de la Administración General, es decir, 4.3 puntos porcentuales superior.

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

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

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

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

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

En **Osakidetza** la contratación temporal es un proceso de selección y provisión de personal que tiene la misión de incorporar profesionales para atender las necesidades de contratación temporal de Osakidetza. Actualmente en las listas de contratación temporal hay 115.241 personas (72% Mujeres, 28% Hombres). Estos porcentajes se mantienen tomando como referencia el 2023, únicamente se ha producido un incremento de 1.705 personas que no los alteran. Se observa que cada vez hay más hombres en las listas de contratación. Así mismo, se aprecia un incremento en las personas inscritas de menos de 30 años. Por categorías, las personas más jóvenes destacan principalmente en el B1 Enfermería y en E Celador/a. En este último grupo, el equilibrio de mujeres y hombres es mayor que en otros.

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

En el caso de la **SPRI y SGEIC**, el 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.

AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

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

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

- El 91% de las excedencias para el cuidado de terceras personas las tienen mujeres, siendo este porcentaje bastante homogéneo entre los cuatro colectivos³³.
- El permiso de 50 horas para el cuidado de mayores dependientes es también solicitado por una amplia mayoría de mujeres, diferencia que se mantiene a lo largo de los años y que representa una media del 79%

³³ Administración General, Educación, Seguridad y Justicia

entre los 4 colectivos. El mayor porcentaje diferencial está en el colectivo de Educación seguido de la Administración General, ambos muy feminizados.

- El 88% de las reducciones por cuidado de menores, familiares y personas con diversidad funcional en los colectivos de Administración General, Educación y Justicia la tienen mujeres, mientras que en Seguridad el porcentaje está al 50% de mujeres y hombres.

En **Osakidetza**, alrededor de un 7,2% de la plantilla media de 2024, se acoge a una reducción por guarda legal, número que se ha visto incrementado progresivamente desde el 2018 prácticamente un punto/año. De las 3.660 personas que se han acogido a la Guarda Legal un 89,9% han sido solicitudes de mujeres, frente al 10,1% solicitadas por hombres. En los últimos cinco años la solicitud de estos últimos se ha incrementado en un 1,50%, y este porcentaje es el que ha descendido en las mujeres. Así mismo, se observa que este tipo de reducciones se solicitan en su mayoría en el grupo profesional A1 Personal Facultativo y B1 Enfermería, siendo principalmente las mujeres del grupo B1 las que lo solicitan.

Por otra parte, se observa que, en su gran mayoría, son mujeres las que se acogen a este tipo de excedencias, suponiendo un 93,7% de ellas. Comparando con años anteriores, los hombres progresivamente han ido aumentando, actualmente, 6,3%, su número es mayor, en comparación con 2018, 5,3%. Si se pone el foco en el grupo profesional, de nuevo la mayoría de las excedencias por cuidados son solicitadas por los grupos A1 y B1, de mayor retribución salarial.

También destaca que en los niveles de responsabilidad no hay solicitudes de reducción de jornada. Por lo que se puede concluir que ocupar puestos de decisión y poder conciliar con una reducción de jornada es altamente improbable.

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

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

En el diagnóstico 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 **IHOBE** se dispone de las siguientes medidas de conciliación recogidas en su Convenio Colectivo:

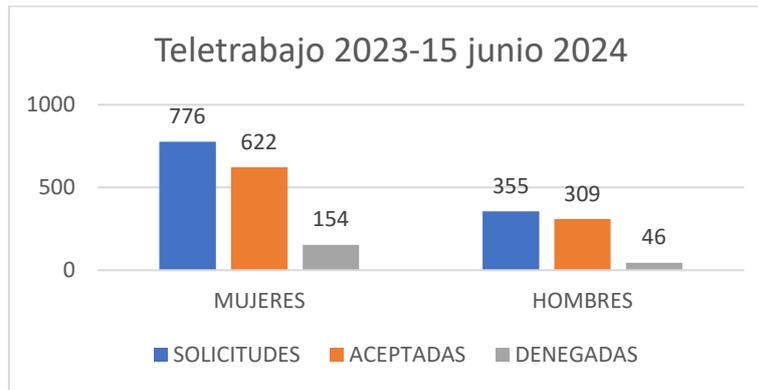
- Teletrabajo.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Reducción de jornada en determinadas circunstancias.
- Permiso por nacimiento/acogimiento/adopción de 18 semanas para mujeres y hombres.
- Permiso por lactancia de 12 meses.
- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- Permiso para acompañamiento a consultas a familiares de hasta 2º grado.
- Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

Un 61% de la plantilla se han acogido a alguna de estos permisos (en este dato no están incluidos el teletrabajo y la flexibilidad horaria). De este 65%, un 77% son mujeres y un 23% hombres.

TELETRABAJO

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

4. Gráfico. Teletrabajo Departamentos, OOA y Consorcios. 2023-2024



En la convocatoria de 2023/24, 1.131 personas hicieron la petición para poder teletrabajar, 264 más que en la convocatoria anterior. De estas peticiones a las mujeres se les concedió el 80% de sus solicitudes y a los hombres al 87%. Se aprecia un aumento en el número de peticiones autorizadas con respecto a las convocatorias anteriores.

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

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

ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN

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

En el año 2023 la actividad formativa general del IVAP la recibieron directamente 16.796 personas, de las que 10.796 han sido mujeres (63,87%). Por otro lado, de las 803 acciones formativas programadas en 2023, 38 estaban vinculadas a la igualdad de las que se realizaron 29.

En cuanto a la Escuela Vasca de Estudios Territoriales y Urbanos (EVETU) el número de acciones formativas llevadas a cabo en 2023 ha sido de 20, en las que han participado 377 alumnas y alumnos. De ellas, 249 han sido mujeres (66%).

En términos generales, el número de hombres que participa en las acciones formativas generales es inferior respecto al número de mujeres, siendo la misma la tendencia en lo que se refiere a la formación vinculada a la igualdad.

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

5. Tabla. Asistencia a cursos de formación del IVAP. 2020-2023

AÑO	Mujeres	Hombres	Sin datos	Total
2020	3.454	1.350	6.670	11.474
2021	12.649	5.748	351	18.748
2022	8.985	4.411	224	13.620
2023	10.729	5.874	193	16.796
Total	35.817	17.383	7.438	60.638

Fuente: IVAP

En las diferentes formaciones ofrecidas por **Osakidetza** a su personal, las mujeres son las que han participado muy mayoritariamente. En concreto, se han formado 12.160 personas de enero a junio 2024, de las cuales el 87% son mujeres. Según los distintos módulos del bloque formativo:

- **Igualdad:** 84% de las personas que han participado son mujeres, en total 7.295 personas han recibido la formación. Se aprecia un ligero aumento de hombres. En cuanto a números globales, en cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad se aprecia un considerable aumento, pasando de ninguna oferta formativa en esta materia en 2020, a las 2.530 personas formadas en 2023 y las actuales 7.295 personas en seis meses del 2024.
- **Violencia de género:** Porcentaje similar al anterior, pero hay que indicar que el número de personas formadas es en proporción superior a los datos recogidos en años anteriores, en concreto podemos matizar que esta formación en 2020 llegó a 677 personas inscritas, frente a las 3360 del 2024 (enero-junio). El porcentaje de hombres ha sido de 9,6% reduciéndose con respecto a años anteriores.
- **Género y salud:** 90% de asistentes son mujeres. El número total en 2024 es inferior a otras acciones formativas, 1505 personas. Se mantiene la tendencia de mayor número de mujeres inscritas.

URA. Desde el 2020 al 2024 ha ofrecido diferentes cursos en materia de igualdad a los que han asistido, a lo largo de los años, 97 hombres y 106 mujeres. En el 2024, se han formado 3 mujeres para cuya formación se ha dedicado un presupuesto de 224,70€.

IHOBE. Recientemente se ha reactivado el grupo interno de igualdad (berdintasun taldea) que está trabajando en un plan de formación 2025 en materia de igualdad entre mujeres y hombres para sus integrantes específico técnico. En el 2024 se ofreció la siguiente formación en materia de igualdad:

- Itinerario para incorporar la perspectiva de género en contrataciones en el Gobierno Vasco. Jornada impulsada por la Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad (Vitoria-Gasteiz, 10 octubre 2024).
- Igualdad en Gestión Avanzada: herramientas y experiencias. Jornada impulsada por Euskalit, enmarcada en la Semana Europea de la Gestión Avanzada de Euskalit (Bilbao, 22 de octubre 2024).

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

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

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

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

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

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

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

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

Actualmente los departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco que cuentan con una unidad administrativa de igualdad son los siguientes:

- Lehendakaritza
- Cultura y Política Lingüística
- Economía, Trabajo y Empleo
- Hacienda y Finanzas
- Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno
- Industria, Transición Energética y Sostenibilidad
- Seguridad
- Educación
- Salud
- Movilidad Sostenible
- Turismo, Comercio y Consumo
- Justicia y Derechos Humanos
- Emakunde
- Lanbide
- Osalan
- IVAP
- HABE
- Academia de Policía del País Vasco.

Los 4 departamentos restantes (Vivienda y Agenda Urbana; Bienestar, Juventud y Reto Demográfico; Ciencia, Universidades e Innovación; Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca), para cumplir con el artículo 11 de la Ley para la Igualdad anteriormente descrito, han de adecuar sus estructuras para que tengan al menos una dirección o una unidad administrativa para la igualdad.

Las unidades ya creadas están compuestas por una sola persona con formación específica en materia de igualdad superior a las 150 horas, a tiempo completo y que ocupa un puesto de Nivel 25 III-C. Además, están ubicadas mayoritariamente en las Direcciones de Servicio, y son en un 99% mujeres. La mayoría de los departamentos, incluidos los de nueva creación, y organismos autónomos cuentan con un presupuesto específico para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad que oscila entre los 5.000€ y los 35.000€.

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

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

El Departamento de 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. Dedicar parte de su jornada laboral al impulso del II Plan de coeducación, pero no se encuentran ni funcional, ni orgánicamente dentro de la unidad de igualdad.

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 80% del personal está compuesto por mujeres.
- La mayoría de los puestos, el 64%, se adscriben al Nivel A
- El 42,1% del personal cuenta con formación específica en materia de igualdad superior a 150 horas.
- El 28% del total de plazas tiene categoría de Técnica de Igualdad distribuidas de la siguiente manera:
 - Área de Eliminación de la Violencia contra las mujeres: 2 técnicas de igualdad
 - Área de programas y Formación: 7 técnicas de igualdad
 - Área de Cooperación Institucional: 5 técnicas de igualdad

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

El presupuesto para cubrir el capítulo I del colectivo con dedicación exclusiva al impulso de la igualdad de mujeres y hombres, incluidos un puesto técnico en materia de igualdad en cada departamento nuevo, es de 2.300.000 €.

En **Osakidetza**, la Unidad de Igualdad Corporativa está ubicada en el Servicio de Igualdad y Participación, dentro de la Subdirección de Desarrollo y Formación de la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General de Osakidetza. Se compone de 2 técnicas de Igualdad, una jefa de servicio y una persona con perfil administrativo dentro del servicio. Además, en cada organización de servicios hay una persona Referente de Igualdad excepto en las 5 organizaciones de mayor volumen que hay dos Referentes, por lo tanto, existen 25 Referentes de Igualdad en todas las organizaciones de servicios. La dedicación está plenamente reconocida. Es de destacar que, para el despliegue, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, además de identificar y seleccionar a las personas Referentes de Igualdad, las cuales tienen un 30% de la jornada de su puesto de dedicación exclusiva a Igualdad, se constituyen órganos para su gobernanza.

Así, en Osakidetza existen 21 Comisiones de Igualdad, una por cada organización de servicios, compuestas por 12 personas vocales titulares (6 de la parte social, 6 de la administración), además de la presidencia y la secretaría y las suplencias respectivas, aproximadamente 600 personas (82% mujeres y 18% hombres) y un Comité Técnico de Igualdad, compuesto por todas las personas Referentes de Igualdad de las organizaciones de servicios y la Unidad Corporativa de Igualdad, 24 vocales titulares, presidencia y secretaría y sus respectivas suplencias (89% mujeres, 11% hombres). Con una frecuencia mínima establecida de 4 reuniones anuales (una por trimestre). Las presidencias de las Comisiones de Igualdad las componen las Direcciones de Personas.

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

URA cuenta con una estructura organizativa para la Igualdad, conformada por una persona que asume la responsabilidad del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en la Agencia Vasca del Agua (desde ahora “Responsable de Igualdad”) y por un grupo de trabajo paritario y multidisciplinar que lidera, junto con la persona

responsable, el cambio en la organización (“Berdintasun Taldea”). Así, una vez aprobado el III Plan de Igualdad 2023-2026 de la Agencia Vasca del Agua, y al objeto de emprender las acciones y medidas contempladas en el mismo, y efectuar su seguimiento, se ha constituido la Comisión de seguimiento del III Plan. La Comisión de seguimiento del plan es paritaria, compuesta por dos personas en nombre de la Agencia (Directora de Administración y Servicios y Responsable de Recursos Generales), y por dos representantes de personal (una persona de Bizkaia y otra de Gipuzkoa).

En cuanto a las funciones de las estructuras de igualdad de URA:

a) Las funciones de la persona responsable de igualdad son las siguientes:

- Coordinar al Grupo para la Igualdad, así como a las distintas personas que han de desarrollar las medidas y acciones contempladas en el Plan para la Igualdad de la Agencia Vasca del Agua.
- Participar en representación de la Agencia Vasca del Agua en las estructuras de coordinación para la Igualdad de la Administración Pública del País Vasco que les correspondan, especialmente en la Comisión del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco y en BAI SAREA, red promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e integrada por Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En lo que respecta a la dedicación de la figura de responsable de igualdad, la gestión de la política de igualdad en URA forma parte de sus tareas. Cuenta con formación especializada entre otros, con el Curso universitario de especialización en igualdad de género por la Universidad Europea Miguel de Cervantes (250h).

b) Las funciones de Berdintasun Taldea son las siguientes:

- Planificación: elaborar la programación anual y participar de las reuniones a las que se le convoque.
- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación con el Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- Criterios de constitución del Grupo para la Igualdad:
 - Participación de mujeres y hombres, paritaria o cuando menos, proporcional a su porcentaje en la plantilla.
 - Participación de la dirección y de la representación laboral de la plantilla.
 - Representación de las distintas direcciones, puestos y niveles profesionales.

La comisión Berdintasun Taldea es designada por la Dirección General de la Agencia, y actualmente está integrada por 7 personas, siendo la responsable de Recursos Generales la persona Responsable de Igualdad,

En **SPRI y SGEIC**, en el marco del II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023, se ha constituido un equipo de trabajo formado por 6 personas voluntarias, con una composición transversal, para ayudar en la implementación de las acciones del plan.

En **IHOBE** ha constituido un Grupo de Igualdad integrado por el Director General, la Directora de Estrategia e Innovación y cuatro integrantes más (3 mujeres y 1 hombre) a quienes se les ha dotado de tiempo de dedicación para el impulso de la igualdad en la organización.

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

6. Tabla. Presupuesto Total de Gastos de la Administración General de la CAE para 2025 por secciones.

PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAE			
Sección	DENOMINACIÓN	€	% sobre el total
00	PARLAMENTO	35.465.000	0,2%
01	LEHENDAKARITZA	95.572.000	0,6%
02	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	392.110.000	2,5%
03	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	1.224.891.000	7,8%
04	HACIENDA Y FINANZAS	122.556.000	0,8%
05	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	179.697.000	1,1%
06	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	631.299.000	4,0%
07	SEGURIDAD	796.321.000	5,1%
08	EDUCACIÓN	3.247.521.000	20,6%
09	VIVIENDA Y AGENDA URBANA	445.996.000	2,8%
10	SALUD	5.115.870.000	32,5%
11	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	357.989.000	2,3%
12	MOVILIDAD SOSTENIBLE	567.253.000	3,6%
13	CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	612.750.000	3,9%
14	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	57.827.000	0,4%
15	ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	273.900.000	1,7%
16	JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	359.631.000	2,3%
51	CONSEJO DE RELACIONES LABORALES	2.901.143	0,0%
52	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO	1.757.857	0,0%
53	CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI	1.184.317	0,0%
54	TRIBUNAL VASCO DE CUENTAS PÚBLICAS	8.921.626	0,1%
55	AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS	2.795.977	0,0%
90	DEUDA PÚBLICA	1.024.802.826	6,5%
95	RECURSOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	126.026.667	0,8%
99	DIVERSOS DEPARTAMENTOS	43.157.587	0,3%
TOTAL		15.728.196.000 €	100%

Los Presupuestos Generales de la CAE para 2025, se reparten de la siguiente manera:

- Las secciones de la 1 a la 16 corresponden a los diferentes departamentos que componen la estructura orgánica del Gobierno Vasco. Para el desempeño de sus políticas públicas recibirán el 92,07% del presupuesto total, ligeramente inferior a los presupuestos del 2024 debido al aumento de la partida de deuda pública.
- Al igual que ejercicios anteriores, más de la mitad del presupuesto, el 57,1%, se concentra en los Departamentos de Salud (80% para Osakidetza), Educación y Ciencia, Universidades e Innovación.
- El presupuesto destinado a Emakunde se reduce en 194.415 € respecto al del 2024.

PRESUPUESTO ANALIZADO EN EL PRESENTE INFORME

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

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

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

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

Para estos presupuestos 2025, el análisis se realiza sobre los presupuestos consolidados³⁴ de:

- a) los Departamentos de Gobierno Vasco (secciones 1-16 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE): **7.730.963.370 €**
- b) los Organismos Autónomos y Consorcios adscritos a los Departamentos de Gobierno Vasco: **1.408.301.563 €**
- c) el presupuesto del Grupo Osakidetza (en adelante Osakidetza): **4.019.311.507 €**
- d) el Grupo EITB (en adelante EITB): **209.029.553 €**
- e) SPRI-Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial y SPRI-SCR (en adelante SPRI): **112.679.767 €**
- f) URA: **64.726.969 €**
- g) IHOBE: **12.407.209 €**

Es importante señalar, que la metodología para el análisis de los entes públicos de derecho privado y sociedades públicas es diferente. Así, en el caso de los programas presupuestarios gestionados por los departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios, el análisis se ha realizado a partir de los formularios P-Gen sobre los programas presupuestarios y los informes presentados. En el caso de Osakidetza, EITB, SPRI, URA e IHOBE el

³⁴ Presupuesto Consolidado: se eliminan las transferencias destinadas a financiar a otras entidades del Sector Público de la C.A.E.

análisis se ha realizado a partir de los informes de análisis desde la perspectiva de género cuyo contenido se ha individualizado atendiendo a las particularidades de cada ente. Por todo ello, la información que se traslada en este informe aparece también de manera diferenciada. Tanto los formularios como los informes citados se han requerido a través de las Normas Técnicas para la elaboración de los Presupuestos Generales 2025.

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

- 9.139.264.933³⁵ € (66%): Administración General (secciones 1-16 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE), sus organismos autónomos y consorcios
- 4.019.311.507 € (29,6%): Presupuesto Grupo Osakidetza
- 209.029.553 € (1,5%): Presupuesto Grupo EITB
- 112.679.767 € (0,8%): Presupuesto SPRI
- 64.726.969 € (0,5%): Presupuesto URA
- 12.407.209 € (0,1%): Presupuesto IHOBE

En resumen, el presupuesto que se está analizando en este informe supone el 86,2% del presupuesto total de la CAE. Queda para una fase posterior, el análisis de las secciones 00 y de la 51 al 99 de la Administración General, y resto de entes, fundaciones y sociedades públicas.

³⁵ Los 9.139.264.933€ se obtiene de sumar los 7.730.963.370 € y el 1.408.301.563 €

7. Tabla. Presupuesto de gastos analizado por departamentos.

PRESUPUESTO ANALIZADO POR DEPARTAMENTOS			
(Incluye sus Organismos Autónomos y Consorcios, Osakidetza, EITB, URA, SPRI e IHOBE)			
Sección	DEPARTAMENTOS ADMINISTRACIÓN GENERAL	€	% sobre el total
01	LEHENDAKARITZA	38.574.258	0,3%
02	CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	390.400.443	2,9%
03	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	1.252.007.399	9,2%
04	HACIENDA Y FINANZAS	59.725.000	0,4%
05	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	89.650.596	0,7%
06	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	591.918.931	4,4%
07	SEGURIDAD	775.641.933	5,7%
08	EDUCACIÓN	3.220.559.174	23,8%
09	VIVIENDA Y AGENDA URBANA	344.744.734	2,5%
10	SALUD	5.059.491.702	37,3%
11	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	354.877.055	2,6%
12	MOVILIDAD SOSTENIBLE	167.777.120	1,2%
13	CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	599.807.721	4,4%
14	TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	46.752.923	0,3%
15	ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	230.374.543	1,7%
16	JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	335.116.406	2,5%
TOTAL		13.557.419.938 €	100%

Nota aclaratoria: en cada Departamento se ha añadido a su Presupuesto Consolidado³⁶, el presupuesto correspondiente a los Organismos Autónomos y Consorcios de ellos dependientes. Además, en el Departamento de Cultura y Política Lingüística se ha incluido el presupuesto del Grupo EITB, en el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad se han incluido los presupuestos de los entes públicos SPRI y URA, así como de la sociedad pública IHOBE, y en el Departamento de Salud se ha incluido el del Grupo Osakidetza.

El presupuesto es el reflejo económico y financiero de la política gubernamental, y como tal está necesariamente vinculado a los objetivos del Gobierno y de los diferentes ámbitos sectoriales en los cuales actúa. Así, el 37,3% del presupuesto analizado se concentra en el Departamento de Salud, siendo gestionado por Osakidetza el 80%. Por otro lado, las políticas de salud y educación concentran el 65,5% del presupuesto analizado.

El 99,3% del presupuesto analizado se ha considerado que es pertinente al género, el 84,2% se ha calificado de relevancia alta, el 12,8% de relevancia media y el restante 2,3% restante de relevancia al género baja.

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

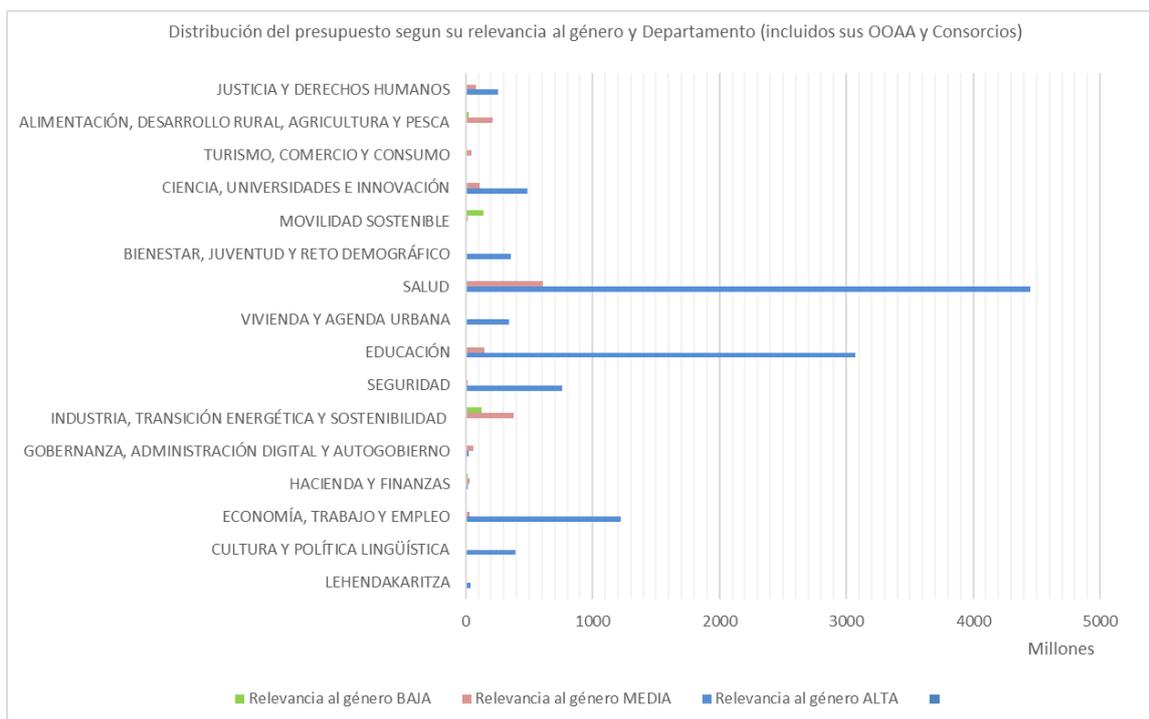
5. Gráfico. Distribución del presupuesto total analizado³⁷ según su pertinencia y relevancia al género.



Los programas presupuestarios calificados como no pertinentes al género son Seguridad Industrial, Política y Desarrollo Energético y Minero y Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión

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

6. Gráfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género y departamento.



³⁷ Presupuesto total analizado: 13.557.419.938 €

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.**

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 2025. 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.

8. Tabla. 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 2025 (no se incluyen las actuaciones a cargo del capítulo I. Gastos de Personal)
LEHENDAKARITZA	4.791.268	0	4.791.268
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	607.600	38.608.590	39.216.190
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	691.018.206	155.213.134	846.231.340
HACIENDA Y FINANZAS	390.802	0	390.802
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	122.000	791.784	913.784
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	145.415.000	136.617.622	282.032.622
SEGURIDAD	2.194.358	2.491.670	4.686.028
EDUCACIÓN	36.580.970	55.768.267	92.349.237
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	2.954.495	7.624.826	10.579.321
SALUD	6.494.835	56.054	6.550.889
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	35.766.239	126.124.276	161.890.515
MOVILIDAD SOSTENIBLE	469.632	0	469.632
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	43.969.176	10.262.834	54.232.010
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	19.500	10.237.950	10.257.450
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	88.217.606	13.099.228	101.316.834
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	24.378.618	5.171.800	29.550.418
TOTAL	1.083.390.305	562.068.035	1.645.458.340
% RESPECTO AL PRESUPUESTO ANALIZADO³⁸ (sin ENTES ni Ihobe)	12%	6%	18%

El presupuesto planificado integrando la perspectiva de género en diferentes grados, e informado por los departamentos supone el 18% del analizado descontado el presupuesto de entes (Osakidetza, EITB, URA, SPRI e IHOBE). Además, hay que tener en cuenta que, tal y como se ha explicado anteriormente, habría que sumarle las actuaciones que no tienen un presupuesto específico y que, por lo tanto, van a cargo del capítulo I Gastos de Personal.

Al igual que el ejercicio anterior, sigue siendo Lanbide el que destaca por el volumen presupuestario de las actuaciones presentadas en el ámbito de la perspectiva de género, el 50% del total. Le siguen de lejos el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad con el 17,1%, el de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 9,8% y el Departamento de Educación con el 5,6%.

³⁸ Presupuesto analizado sin entes ni Ihobe: 9.139.264.933 €

ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD

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

En total, 13 departamentos y 3 organismos autónomos han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones. La mayoría de ellas hacen referencia a cláusulas de igualdad a favor de las mujeres en los criterios de baremación de programas subvencionales, en otras ocasiones son los programas subvencionales los que se dirigen exclusivamente a diferentes colectivos de mujeres (deportistas, investigadoras, agricultoras, armadoras, cineastas, presas, víctimas de violencia de género, entre otras). Asimismo, hay acciones positivas dirigidas a hijas e hijos de víctimas de violencia de género; familias monomarentales o monoparentales; y hombres. Estos últimos en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

En general, se trata de medidas dirigidas principalmente al empoderamiento, emprendimiento, acceso y promoción en el mercado laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, y cumplimiento del Estatuto de Mujeres Agricultoras.

Los presupuestos específicos identificados por los diferentes departamentos para el 2025 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.

9. Tabla. 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, Bertsolaritza Elkartea, Consejo Vasco de la Juventud, 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 realiza una mayor exposición pública de mujeres deportistas del BAT. Mostrando a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva
Subvención a acciones formativas de Alto Rendimiento Deportivo dirigida a mujeres
Curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA
Programa de mentoría para el desarrollo de productoras y técnicas en la música
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 puntúan los proyectos para potenciar y reflejar la presencia de mujeres en el ámbito de la creación cultural, en torno al 10%.
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
Se ha incluido en los procesos de selección de acceso a los diferentes programas la obligatoriedad (siempre que el número de personas candidatas lo permita) de que haya una participación equitativa entre mujeres y hombres. Del mismo modo, para algunos proyectos, en la baremación de acceso a los mismos, se ha otorgado una puntuación “extra” para las mujeres, favoreciendo así su acceso a los mismos. Esta puntuación no está estandarizada para todos los proyectos, se ha decidido en función de la naturaleza de cada uno
3211. EMPLEO
Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones
3212. ECONOMIA SOCIAL
AYUDA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL corresponde a la ORDEN de 4 de septiembre de 2024, del Vicepresidente Segundo y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases para la convocatoria de ayudas para Emprender en Economía Social, y se efectúa su convocatoria para el año 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: <ul style="list-style-type: none"> – Mujeres, cuando estas constituyan la mayoría de las personas socias trabajadoras o de trabajo de la entidad. – El padre o la madre de una familia monoparental, entendiéndose por tal aquella persona que tenga a su cargo uno o varios descendientes que no desempeñen actividad retribuida – Personas que hayan sido víctimas de violencia 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 corresponde a la ORDEN de 10 de mayo de 2023, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se aprueban las bases para la convocatoria de ayudas para la incorporación de personas socias a empresas de economía social. En el artículo 8 de dicha orden se establecen los gastos subvencionables, cuantía de las subvenciones y criterios para su determinación. Y en el punto 3. se expone una acción positiva: 3.– Dicha cantidad se incrementará en trescientos (300) euros por causa de cada uno de los conceptos señalados en los apartados siguientes, que tendrán carácter acumulativo: a.- Ser mujer.

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

f.- Personas que hayan sido víctimas de violencia de género entendiéndose que se encuentran en esta situación cuando estas o sus hijos y/o hijas hayan sido víctimas de violencia física o psíquica, ejercida por el cónyuge o por la persona que esté o haya estado ligado a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, siempre que estos hechos hayan sido acreditados con la correspondiente Orden de protección de las víctimas de la violencia de género, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de violencia de género en tanto se dicta la orden de protección, o sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género.

LANBIDE

Programa Emakera Araba dirigido a 20 mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de la violencia machista

Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano

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

GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO

1213. FUNCIÓN PÚBLICA

Aplicación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción que se recoge en el texto refundido de la ley de igualdad

INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD

4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

En las subvenciones para innovación en economía circular, como segundo criterio de desempate se establece que tengan una plantilla con mayor porcentaje de mujeres

SPRI

Programa Emaktiba para la contratación directa de mujeres con acuerdo con la Fundación EDE

Subvención a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres

SEGURIDAD

2223. ERTZAINZA SERVICIO

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

ACADEMIA VASCA DE POLÍCIA Y EMERGENCIAS
Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente. Una medida similar se implementará en los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios
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
EDUCACIÓN
4211. ESTRUCTURA Y APOYO
Introducir la cláusula de desempate en las órdenes de convocatoria de OPEs a personal docente en las especialidades en las que la representación de mujeres no llegue al 40%.
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 en los albergues
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO
3123. SERVICIOS SOCIALES
Prestación económica 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 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
3124. POLÍTICA FAMILIAR Y COMUNITARIA
Incremento de los límites temporales máximos de disfrute de la ayuda por excedencia o por reducción de jornada cuando el solicitante es un hombre, tanto en la línea N como en la línea D

Compromiso de la Dirección de Familias e Infancia ante el Consejo Vasco de Familia para evaluar las medidas de discriminación positiva en favor de los hombres en las ayudas de conciliación de la vida familiar y laboral y valorar así su efectividad.
Incremento de las cuantías de las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral en un 30% a familias monomarentales, monoparentales, numerosas, con alguna miembro víctima de violencia de género con dependencia severa o gran dependencia igual o superior al 50% (incremento acumulable) para cuidado de hijas e hijos, de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria
Mejoras en el disfrute de excedencia laborales y reducciones de jornada a los hombres respecto a sus parejas mujeres
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
Incluir anualmente en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.
Convenios con las universidades que conforman el Sistema Universitario (UPV/EHU, U. Deusto y Mondragón Unibertsitatea), para contribuir a la financiación de las deducciones y reducciones de precios públicos a pagar por el alumnado. Entre ellas está la reducción por ser víctima de violencia de género, para la víctima y para sus hijos e hijas menores de 25 años
Las víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán acceder a la beca, siempre que cumplan todos los requisitos previstos en la normativa, a excepción de los establecidos para las horas lectivas superadas en el curso 2023-2024, con el límite del número de años en los que sean becarias y la exigencia de superar un porcentaje de los créditos en el curso 2023-2024
5421. INVESTIGACIÓN
En la convocatoria de ayudas para potencias las actividades y programas científicos de los grupos de investigación del sistema universitario vasco, se otorga un punto en el caso de que la investigadora principal sea una mujer, y en otro caso, se otorgan 0,5 puntos si la coinvestigadora principal es mujer.
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO
En las ayudas EMET, se valora con 4 puntos la contratación de mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33%
En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio 2024 se valora con 2 puntos si el porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno de la entidad es igual o superior al 40%
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

Las ayudas Itsaspen para la promoción y el desarrollo de zonas litorales valoran: • La creación de empleo Se valorará la capacidad del proyecto para la generación de empleo, especialmente de jóvenes y mujeres: Hasta 5 puntos. • Actividad endógena. Se priorizarán los proyectos promovidos por personas residentes en las zonas litorales, especialmente jóvenes y mujeres. Hasta 5 puntos. Artículo 57. – Cuantía de la ayuda. La ayuda que se concederá una única vez y por puesto de trabajo nuevo creado, será de 5.591,88 euros y 6.010,12 euros en caso de personas paradas de larga duración, mujeres con cargas familiares o personas minusválidas.

7112. PESCA

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

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

También se dispondrá de una línea de ayudas destinada a la creación de empleo, dándose un tratamiento positivo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo mediante un plus en el cómputo de la ayuda siempre que el puesto de trabajo creado sea ocupado por una mujer.

JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

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

6.2. ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

La *ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL* de Gobierno Vasco tiene como meta situar a Euskadi entre los países europeos con menor brecha salarial para lo que contempla los siguientes retos a alcanzar en el 2030:

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

Para conseguirlo, plantea 4 ejes de actuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E intervienen al menos:

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

De todo ello han de dar reflejo los departamentos, por ellos, para estos presupuestos 2025, además de Lehendakaritza, 12 departamentos han previsto desarrollar actuaciones. Es decir, todos los departamentos salvo Vivienda y Agenda Urbana, Movilidad Sostenible y Ciencia, Universidades e Innovación. Las actuaciones que a continuación se describen son las contempladas en el Plan de Acción contra la Brecha Salarial 2025, más otras que los departamentos han incluido en su planificación 2025:

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

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2025
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	
Aplicación de la INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI aprobado por Resolución 34/2024, de 22 de marzo, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.	
LEHENDAKARITZA	817.500
Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi)	
EMAKUNDE:	817.500
Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi	50.000
Promover el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social. Otros servicios BAI SAREA.	487.500
Desarrollar la INICIATIVA GIZONDUZ dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.	260.000

Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.	20.000
Coordinar el grupo de género de la MESA DE DIÁLOGO SOCIAL para impulsar la implicación de los agentes sociales en el cumplimiento del plan de acción para reducir la brecha salarial.	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	313.000
Subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	280.000
En el marco del programa BALORENTAN BAT Basque Team, se identifican empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y se determinan colaboraciones específicas. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	15.000
En la comunicación de BASQUE TEAM se realiza una mayor exposición pública de mujeres deportistas del BAT. Mostrando a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
Subvención a acciones formativas de Alto Rendimiento Deportivo dirigida a mujeres <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
Curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
En el marco del programa Basque District District of Culture and Creativity se ofrece asesoramiento en materia de género a las empresas de las industrias culturales y creativas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad de mujeres y hombres	18.000
HABE	
Renovar y adaptar la convocatoria de subvenciones del periodo 2022/2025 con el objeto de mejorar las condiciones laborales del profesorado	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	6.105.898
Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género	
Campañas de actuación de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en sectores específicos	
Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	
Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo dirigidas tanto a empresas como a la población en general	150.000
Elaborar un estudio estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales	
Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.	40.865
IV Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales	80.000
Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres para la Inspección de Trabajo del País Vasco	75.000
Programa subvencional para la capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas.	170.000
Apoyar técnicamente a la Mesa de Diálogo Social	75.000

Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género.	30.000
Ejecutar el Decreto 232/2021 para el desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales	805.718
Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	175.000
Subvención a HOME CARE LAB S.COOP. para la implementación en fase piloto de servicios de orientación e intermediación en el ámbito de los cuidados orientación en el ámbito de cuidados	200.000
Subvención a HOME CARE LAB S.COOP. para el desarrollo de un Ecosistema de innovación en cuidados ecosistema de economía de los cuidados y la longevidad	180.000
Realizar estudios sobre brechas de género en la economía vasca (Ekonomiaz/Ikerketak)	
LANBIDE	4.124.315
Programa de Formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual (incorporación de remanente para 2025)	19.315
Subvención para la formación y contratación de mujeres y hombres en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak)	2.000.000
Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	1.050.000
Decreto 164/2019 de ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral. Capítulo V; Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, y familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria	1.055.000
Servicio de consulta de curriculum ciego	
HACIENDA Y FINANZAS	
Realizar el seguimiento al presupuesto y gasto ejecutado en el marco de la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.	
Promover la planificación para la igualdad a través de los convenios a formalizados con las entidades colaboradoras	
Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad a través del Programa FSE+	
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	50.000
Acciones relativas al Plan Estratégico contra la Brecha Salarial 2030	50.000
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	0
Elaborar, en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva, una valoración de los puestos de trabajo periódica e informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la evaluación de las brechas identificadas	
SPRI	
Elaborar una valoración de puestos de trabajo periódica.	
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.	
URA	
Análisis del impacto del teletrabajo en los procesos de promoción del empleo	
Formar parte activa en la red de entidades para la igualdad BAI SAREA	
SEGURIDAD	12.000
II Plan para la Igualdad del Personal Laboral de Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco	12.000

ACADEMIA VASCA DE POLÍCIA Y EMERGENCIAS	
I Plan de Ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
EDUCACIÓN	97.197.651
Brecha salarial Plan direc. Coed. R. Berrit.	50.000
Formar a las personas responsables de coeducación de los centros sobre las bases de la coeducación a través del Berritzegune Nagusia.	
Formación sobre orientación no sexista dirigidas a personal orientador.	
Orientación y sensibilización para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en la FP del ámbito industrial	100.000
Subvención dirigida a los ayuntamientos de la CAPV que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años	3.500.000
Financiación del Consorcio Haurreskolak. El servicio que presta el Consorcio de Haureskolak será gratuito para todas las familias	77.212.551
Iniciativas STEAM en centros públicos 2024-25	70.000
Encuentros para desarrollar el talento del alumnado en ámbitos curriculares	2.000
Subvención a las Escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAPV	16.255.000
8 cursos en el marco del programa PREST GARA	8.100
SALUD	
OSAKIDETZA	
Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género	
Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	5.058.080
Programas de ayudas a entidades para la elaboración del diagnóstico y plan de conciliación (2024-2025/2025-2026)	420.000
Servicio Kontzilia	58.080
Programa de conciliación responsable	28.284
Estrategia de apoyo a personas cuidadoras en el entorno familiar	
Programa de parentalidad positiva	100.000
Aplicación evidencia científica a las políticas de conciliación	50.000
Desarrollo de la Comunidad Kontzilia	70.000
Contratación de personas cuidadoras de hijos e hijas mejores de 3 años (a extinguir)	10.000
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar a progenitores que no hayan disfrutado de la licencia de maternidad	390.000
Ayudas para la contratación de personas cuidadoras para hijos e hijas menores de 14 años	1.500.000
Contratación de cuidadores de hijos e hijas de 3 a 4 años	5.000
Ayudas para permiso de parentalidad hasta 17 semanas para cuidado de menor de 1 año (nuevo Decreto)	1.000.000
Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar a personas trabajadoras por cuidado de menores	5.000
Congreso de la conciliación	100.000
Nuevos Programas de Conciliación Corresponsable	121.716
Ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de personas con dependencia / extrema gravedad sanitaria	1.200.000

TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
Implementación de intervenciones encaminadas a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas turísticas	
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
Actuaciones enmarcadas en el cumplimiento de la Ley 8/2015 de 15 de octubre, Estatuto de las Mujeres Agricultoras	
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	30.000
II Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia	30.000
TOTAL PRESUPUESTO DE ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL	109.584.129

Observaciones a la tabla:

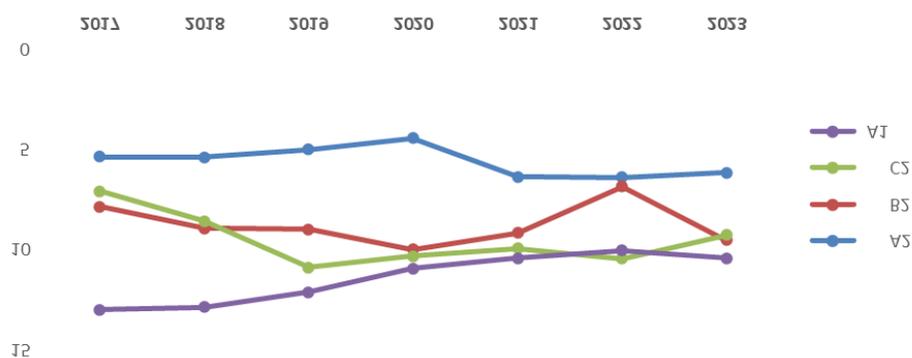
1. Algunas de las actuaciones que aparecen reflejadas en la tabla no llevan aparejado un presupuesto específico bien porque van a cargo del capítulo I de gastos de personal o bien porque forman parte de presupuestos más amplios. En este segundo caso, los presupuestos no se han podido especificar en el aplicativo de presupuestos EIKA.

El presupuesto de actuaciones contra la brecha salarial representa el 1,2% del presupuesto analizado de los Departamentos, y sus organismos autónomos y consorcios. El presupuesto de las actuaciones dirigidas a combatir la brecha salarial en Osakidetza, EITB, SPRI, URA e IHOBE, no se recogen en el cuadro, aunque sí se contemplan en sus respectivos planes de igualdad.

Osakidetza. La brecha salarial de los distintos grupos profesionales de Osakidetza es muy variable. La brecha global de salario anual con datos de 2023 fue de un 15,75%, inferior al promedio del salario de un empleado, tomando toda la plantilla (personal fijo y no fijo). En 2024, con datos únicamente hasta julio, la cifra se ve reducida a 13,82%. Esta diferencia retributiva entre otras razones se justifica por el índice de concentración de hombres en grupos de retribución superiores, en relación con la plantilla total de hombres. Por este motivo, si se consideran las diferencias retributivas entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional la brecha dentro de cada una de ellas resulta muy inferior a la global, y en algunas categorías es inexistente.

A lo largo de los años la brecha salarial por categoría está disminuyendo y cada vez son menos las categorías con brecha superior al 5%. El objetivo del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza (2021-2024) es el conseguir que la brecha salarial por categoría sea menor o igual al 5%.

7. Gráfico. Evolución Brecha Salarial por grupo funcional con brecha mayor del 5%



Fuente: Osakidetza

En 2023 los grupos con brecha salarial superior al 5%, son cuatro:

- A1 Personal Facultativo Médico
- A2 Personal Técnico Superior
- B2 Personal Técnico Medio
- C2 Personal Técnico Especialista

Para ello, plantea las siguientes acciones para el 2025:

- Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género.
- Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género: estudio comparativo.

Además, ha constituido, dentro de la Dirección General, un grupo de brecha salarial con formación específica para trabajar en las acciones planteadas para la reducción de la brecha salarial.

EITB. En términos generales, la organización registra una brecha salarial en favor de las mujeres, siendo la brecha global del grupo de 2,65%. La evolución de datos ha sido mantenida. Realizan un análisis exhaustivo de todos los complementos salariales y otras variables, y no han detectado discriminaciones directas.

A continuación, la evolución de los datos por unidades de negocio:

11. Tabla. Evolución brecha salarial en Grupo EITB

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	%plantilla
EITB TALDEA	% 8,2	% 6,51	% 3,24	% 3,86	% 2,62	%-0,60	%2,65	%100
EITB	% 11,1	% 8,26	% 3,92	% 7,36	% 8,7	%6,35	%-2,71	%6
ETB	% 5,6	% 4,17	% 0,28	% -1,97	% -4,07	%-5,86	%-1,43	%60
IRRATIAK	% 10,5	% 8,90	% 5,87	% 10,47	% 11,06	%4,86	%9,72	%29
NET	% 14,2	% 16,52	% 10,98	% 19,10	% 15,85	%12,24	%6,86	%5

En 2023 EITB realizó la medición para un estudio piloto y muestral para medir la presencia y participación de mujeres y hombres en sus programas de radio y televisión. Es el primer estudio que se puso en marcha grabando y analizando 35 programas de ETB1, ETB2, Euskadi Irratia, Radio Euskadi y Radio Vitoria, durante un mes ininterrumpidamente (septiembre 2023). Los datos recogen el número de personas, número de apariciones, el género, la categoría y la temática de estas.

Según el análisis de estos datos (finalizado en febrero 2024), en EITB el discurso de autoridad masculino está más presente en los programas analizados, con una mayor presencia promedio de hombres como protagonistas de las noticias o como personas entrevistadas. Por secciones, los programas de deportes son los que menor participación y presencia de mujeres tienen. Cabe destacar, además, que las emisoras de radio y televisión en euskera son más sensibles a la inclusión de mujeres en sus programas, y cuentan con más mujeres presentadoras.

A pesar de haber más periodistas mujeres, se observa una menor presencia de mujeres en los programas analizados; un dato algo contradictorio que puede implicar la existencia de un techo de cristal o de una invisibilidad del talento femenino. Por otra parte, persiste una tradicional segregación de género en función de los temas analizados: la presencia de mujeres se incrementa cuando se habla de cultura, espectáculos o sociedad, y desciende al tratar temas económicos, políticos y, sobre todos, deportivos.

A lo largo de 2024 se han activado varias acciones para maximizar la paridad en la presencia de hombres y mujeres en todos los ámbitos y roles. Los datos y conclusiones de este informe serán parte del diagnóstico para el nuevo plan. Para el 2025, los compromisos que mantiene en materia de brecha salarial:

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

EITB mide y analiza anualmente la brecha salarial siguiendo la legislación vigente y las directrices emitidas por Emakunde. En términos generales, la organización registra una brecha salarial en favor de las mujeres, siendo la brecha global del grupo del 2,65%. La evolución de datos ha sido mantenida. Se realiza un análisis exhaustivo de todos los complementos salariales y otras variables, y no se han detectado discriminaciones directas.

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

- Los datos aportados por el Registro salarial y la Auditoría de brecha salarial sobre el ejercicio 2022, indican que SPRI respeta 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.
- 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.

URA. Una de las acciones a desarrollar en el 2025, incluidas dentro del objetivo 4. “Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación” es la realización de un análisis del impacto del teletrabajo en los procesos de promoción en el empleo. Además, la Agencia Vasca del Agua tiene la consideración de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” que concede Emakunde, y formamos parte de la red de entidades para la igualdad BAI SAREA.

IHOBE. Está realizando un estudio para el cálculo y análisis de la brecha salarial en la plantilla. Además, es “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” de Emakunde y miembro de la red de entidades para la igualdad BAI SAREA.

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

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

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

También coordina los siguientes espacios:

- Comisión Interdepartamental.
- Comisión Interinstitucional.
- III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.
- Comisión de Violencia de Berdinsarea (Eudel).
- Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

La violencia contra las mujeres tiene raíces estructurales y afecta a todas las dimensiones y ámbitos de la vida. Por ello, la respuesta a ofrecer por el Gobierno Vasco es interdisciplinar. En esta línea, se suman, aunque en diferentes medidas en función de sus competencias, 13 departamentos, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

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

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES (III EJE PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES)	
ACTUACIONES PREVISTAS	PRESUPUESTO IDENTIFICADO 2025
TODOS LOS DEPARTAMENTOS, OOA 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	1.117.200
Formación dirigida a las Euskal Etxeak sobre recomendaciones para la actuación ante casos de violencia contra las mujeres o mujeres víctimas de violencia machista.	700
Formación GIZONDUZ (Emakunde)	
EMAKUNDE	1.116.500
Impulsar y gestionar el programa BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca	97.000
Gestionar la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones que impulsen y promuevan actividades de sensibilización y/o de prevención de comportamientos violentos contra las mujeres	300.000

Promover el conocimiento de la violencia machista contra las mujeres y la recogida y difusión sistemática de datos sobre su incidencia y los recursos existentes.	45.000
Promover la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia contra las mujeres-JABETUZ.	156.500
Promover programas de intervención preventiva, de sensibilización y de atención a las diversas formas de violencia machista contra las mujeres, mediante actuaciones directas y/o subvenciones a entidades que coadyuven en la prevención, detección y respuesta integral	295.000
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.	80.000
Gestionar otras actuaciones de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la CAE	143.000
Liderar el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en la CAE	
Gestionar ayudas para la realización del máster universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto	
Coordinar la Mesa contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual	
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	62.400
Acciones dirigidas a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo género en el Departamento. Desarrollo del proyecto “Lan-kultura berdintasunerantz eta Anitzasunerantz eraldatuz”	3.000
Refuerzo y difusión del servicio ZURE TALDEKOAK, servicio que atiende casos de violencia en el ámbito deportivo	32.400
Estudio sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el deporte en Euskadi	17.000
Acciones contra la violencia de género en los ámbitos culturales	10.000
HABE	
Incrementar la percepción social sobre las formas de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad entre el alumnado de euskera. Aumentar la conciencia social sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres a través de los recursos que el organismo elabora para el aprendizaje y enseñanza del euskera.	
EITB	
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	19.315
LANBIDE	
Programa de formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas y en el de Brecha Salarial.</i>	19.315
Formación para personal de tutor o tutora de violencia de género de las oficinas de Lanbide	
Curso para personal de Lanbide en acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	
Curso para personal de Lanbide en mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual	
Actualización del protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia en las oficinas de Lanbide y jornada de formación	
EUSTAT	
Publicar el Informe sobre la Violencia de Género el 25 de noviembre	
HACIENDA Y FINANZAS	

Realizar el seguimiento, en el informe de género sobre los presupuestos generales, de las actuaciones dirigidas a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres y su presupuesto.	
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	
Control de la aplicación y efectividad del Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus OOAA	
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD	
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo	
SPRI	
Incluir en el Convenio colectivo medidas dirigidas a mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género	
Actualizar el Protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y el acoso sexista, incorporar mejoras en su accesibilidad y difusión y ofertar formación específica	
Clarificar el régimen disciplinario (tipo de faltas y sanciones) que se derivaría de la aplicación del Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal	
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.	
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	
Incluir en la violencia sexual en la valoración de riesgos laborales	
Favorecer la empleabilidad de mujeres en situación de desprotección económica, discriminación múltiple a través de la contratación directa o indirecta	
SEGURIDAD	11.369.084
Aplicación del "Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA - Etxekoen eta Emakumeen Babesa"	61.759
Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024	40.000
Atención especializada a las mujeres que enfrentan violencia machista (app Bortxa)	53.803
Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista	90.258
Seguridad privada destinada a la protección de las víctimas	6.000.000
99 ertzainas con atención especialidad en violencia de género	5.123.264
Dar continuidad a los objetivos generales del Plan Estratégico de la Ertzaintza contra la Trata de Seres Humanos	
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	
Llevar a cabo acciones de sensibilización alrededor del 25N en la Academia	
Revisar y actualizar la formación impartida en materia de VG, mejorando la información e investigación sobre la violencia contra las mujeres en coordinación con otras organizaciones e instituciones	

Acciones específicas para formar y sensibilizar al alumnado en materia de VG como agentes clave en la prevención, detección y atención temprana en situaciones de violencia machista contra las mujeres	
Formación especializada en violencia machista para todo el personal de la Academia	
Llevar a cabo una formación específica para toda la Policía del País Vasco sobre violencia machista contra las mujeres y una formación especializada y continua para profesionales que atienden de manera directa a mujeres víctimas de violencia machista	
Definir un Código de Conducta con perspectiva de género para todas las personas que se encuentren en la Academia	
Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos durante los procesos selectivos	
Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la Academia	
Promover acciones para que las personas sepan identificar el acoso por razón de sexo y acoso sexual	
Impulsar acciones específicas para conocer los mecanismos existentes frente al acoso por razón de sexo y acoso sexual	
Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos, para que las mujeres no tengan miedo de denunciar en casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.	
EDUCACIÓN	
Participar en el Grupo Técnico Interinstitucional del III Acuerdo para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres	
Realizar las siguientes actuaciones en el marco del II Plan de coeducación:	
1. Actividades de prevención y sensibilización en colaboración con Emakunde en materia de violencia machista. Se difundirán las campañas que elabore Emakunde.	
2. Se difundirán materiales de apoyo dirigidos al alumnado, al profesorado y a la comunidad educativa.	
3. Continuar con la formación del profesorado	
4. Recoger datos sobre los casos de violencia contra las mujeres y niñas detectados en los centros educativos, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas	
5. Hacer seguimiento de los casos de violencia machista, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas, desde la Inspección de Educación y también desde el Berritzegune Central	
6. Realizar desde la Inspección de Educación un informe sobre el número de casos de violencia de género, incluyendo todo tipo de agresiones sexistas, sexuales, homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas	
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	47.304
Participar en el III Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual"	
Adjudicación directa de vivienda en régimen de alquiler: a las mujeres víctimas de violencia de género se les adjudica una vivienda en régimen de alquiler cuya cuota dependerá de sus ingresos. Esta medida se aplica en casos graves y excepcionales y siempre que se cumplan una serie de requisitos.	47.304
<i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	

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. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
Sensibilización en materia de violencia machista través de actuaciones de difusión y formación al personal de la Viceconsejería de Vivienda	
Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres	
Integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público.	
Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género al texto refundido de la Ley para la Igualdad vasca	
Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.	
SALUD	
En el marco del Contrato-Programa, tener en cuenta como criterio de calidad indicadores de violencia de género en las OSIs, en los Hospitales de media y larga estancia y en las redes de salud mental	
Impulsar las acciones de detección y prevención en violencia de género	
OSAKIDETZA	
Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género.	
Reforzar actividades con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica	
Continuar con la formación al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos.	
Atender las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos	
Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género	
Difusión y puesta en marcha de las guías de actuación para profesionales de la salud ante hijas e hijos víctimas de la violencia de género y ante la violencia sexual en mujeres mayores de 14 años.	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	5.406.151
Gestionar y coordinar el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia machista)	514.081
Prestación económica a mujeres víctimas de violencia de género <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	1.600.000
Ayuda económica para las hijas e hijos huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	450.000
Ayuda a víctimas de violencias sexuales <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	1.800.000

Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional: tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Institucional y el Observatorio de Violencia de Género en Biziaia	
Implementación del Proyecto Barnahus para la atención especializada e integrada a las personas menores de edad víctimas de violencia de naturaleza sexual y a sus familias	652.370
Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia (2022-2025)	45.000
Servicio de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk esan)	344.700
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	80.000
Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU, las reducciones a aplicar a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores de 25 años a su cargo. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	
Mantener en los convenios con las universidades con sede en la CAPV las reducciones que se aplican en las matrículas por ser víctima de violencia de género <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	80.000
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	7.235.828
Participar en acciones de coordinación y cooperación institucional: tanto a nivel político como técnico en todas las estructuras que se derivan del III Acuerdo Institucional y el Observatorio de Violencia de Género en Biziaia	
Convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica inmediata a víctimas de delitos de violencia sobre la mujer, intrafamiliar y contra la libertad sexual	2.300.000
Reforzar el Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV)	1.183.957
Servicio de Justicia Restaurativa	1.007.734
Impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio	50.000
Readecuar todos los servicios de colaboración con la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.	
Garantizar una dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión	
Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM)	
Programa Gakoa	2.486.067
Servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual	208.070
TOTAL	25.337.282

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.

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

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

SPRI y SGEIC. SPRI cuenta con un Protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual y/o acoso sexista desde 2015. Aunque fue actualizado a finales de 2021 se han previsto medidas de mejora importantes tal y como se puede apreciar en la tabla anteriormente expuesta. Formalmente, se denomina Protocolo de actuación ante conductas inapropiadas y/o conflictividad interpersonal.

URA. Aplica el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado en el ejercicio 2021, y enmarcado en el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. El protocolo se basa en la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más de 50 personas en plantilla de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de la Agencia Vasca del Agua. La primera versión aprobada de protocolo es de 23 de febrero de 2016, y posteriormente, en 2021 se hizo una revisión del mismo, modificando algunos puntos como la composición de la asesoría confidencial y la forma de comunicación de las personas integrantes de la misma a la plantilla. En 2024 se está actualizando de nuevo de acuerdo con la nueva guía de Emakunde.

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 0,16% del presupuesto general de la CAE 2024 y el 0,28% sobre el analizado de la Administración General (secciones 1-16 descontadas las transferencias a otros Entes integrantes de la Administración de la CAE) y sus organismos autónomos y consorcios. El presupuesto total identificado para las actuaciones encaminadas a lograr que las vidas de las mujeres estén libres de violencia machista se ha incrementado respecto a los presupuestos 2024. No obstante, no es un presupuesto real ya no se ha contemplado el gasto del capítulo I. Personal que conllevan muchas de las actuaciones que se prevén llevar a cabo durante el 2025.

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.

13. Tabla. 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, Vidas libres de violencia machista contra las mujeres, ni las acciones positivas)	PRESUPUESTO ESPECÍFICO IDENTIFICADO 2025
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 aprobada en Consejo de Gobierno del 12 de marzo de 2024	
Presupuesto para el personal con funciones de promoción de la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Capítulo I. Administración General y sus Organismos Autónomos	
Elaboración de los Planes Estratégicos de igualdad de mujeres y hombres Departamentales, así como los correspondientes Planes anuales 2025	
LEHENDAKARITZA	2.704.568
1121. ESTRUCTURA Y APOYO	
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.	
Realizar mantenimiento de la WEB de Igualdad Euskal Etxeak + Elaboración y difusión de dos BOLETINES INFORMATIVOS en materia de Igualdad.	7.500
Actualizar el Campus on Line de la web Euskal Berdintasunerako Eskola.	400
Realizar mantenimiento de las RRSS en materia de Igualdad de las Euskal Etxeak.	2.000
Formación "Genero-identitatea euskal dantzaren eraikuntzan" dirigida a las Euskal Etxeak.	500
Dotar de contenido al nuevo CAMPUS ON LINE de formación para las Euskal Etxeak en materia de igualdad.	10.000
Organizar e impartir sesión de formación en el marco del Programa GAZTEMUNDU.	400
1122. COMUNICACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL	
Promover la identidad corporativa del gobierno desde el compromiso de la comunicación y la publicidad con la igualdad y contra la violencia machista	
Elaboración de un estudio a través de la serie IKUSKERAK que analiza las diferencias de opinión de mujeres y hombres sobre temas de interés.	
Promover en la línea de ayudas y subvenciones del programa de Bonos Agenda 2030, actuaciones que de manera transversal incorporen el <i>ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</i> .	

Mantener a través del <i>Foro Multiagente para la Transición social y la Agenda 2030 en Euskadi</i> (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	
1311. ACCIÓN EXTERIOR	
Promover bajo el liderazgo de Emakunde la acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales, así como consolidar los ya existentes	
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	
EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	
Impulsar la aplicación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres	90.000
Desarrollar el PLAN PARA LA IGUALDAD de mujeres y hombres de Emakunde	30.093
Impulsar el despliegue de la Estrategia Vasca 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres	85.000
Gestionar la convocatoria de subvenciones para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades	500.000
Colaborar con el IVAP en diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación.	10.000
Asesorar y apoyar en la incorporación del enfoque de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos	18.000
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres	47.000
Presidir y asumir la gestión técnica y administrativa de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Desarrollar el convenio con EUDEL para políticas de igualdad en el ámbito local	85.000
Establecer relaciones de participación y colaboración con otras instituciones con objetivos afines al instituto del ámbito europeo e internacional.	
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. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	430.000
Visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida. <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	62.400
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.	75.000
Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres	735.022

Impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad de mujeres y hombres a través del estudio y la documentación, así como del apoyo a la investigación y formación en género	396.253
Presidir y asumir la gestión y el desarrollo del plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / BEGIRA	60.000
Promover la COEDUCACIÓN a través de la elaboración de estudios, materiales y guías tanto para el ámbito de la educación formal como de la educación informal	60.000
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	465.000
ESTRUCTURA Y APOYO	
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 materia de igualdad dirigida a cargos y personal	2.000
4512. DEPORTES	
En los programas deportivos de las Federaciones Vascas se puntúan las acciones relacionadas con la igualdad a la hora de fijar la cantidad económica que se les concede.	
Parte de la subvención a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad	50.000
En el programa de formación de Kirol Eskola hay acciones dirigidas a promover la igualdad	40.000
Conocer de forma actualizada las necesidades de vigilancia de deportistas y entrenadores de BAT a través de un formulario a cumplimentar con cada uno de los contratos suscritos con Basqueteam.	
Plan de igualdad 2025 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	140.000
4513. PROMOCIÓN DE LA CULTURA	
Programa de mentoría para el desarrollo de productoras y técnicas en la música <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	15.000
Programa NOKA para la promoción de mujeres directoras audiovisuales <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	60.000
Programa AUKERA. Mentoring a las alumnas audiovisuales universitarias para realizar su primer cortometraje <i>Nota: esta actuación está recogida en el cuadro de Acciones Positivas.</i>	30.000
Asesoramiento en planificación de género BDCC	18.000
Impulsar 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 (2018).	
Estudio análisis desde la perspectiva de género de la población y las entidades receptoras de las convocatorias de subvenciones y también de las subvenciones directas y nominativas.	
4711. POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
Becas BERDINTZEN	30.000
Actuaciones de la Comisión de Género y Euskara del Consejo Asesor del Euskera (EAB)	30.000

HABE -INSTITUTO DE ALFABETIZACIÓN Y REUSKALDUNIZACIÓN DE ADULTOS	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
EITB	
Implantación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Grupo EITB	
ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	130.000
Realizar informes periódicos sobre economía vasca Ikerketak derivados del monográfico de Ekonomiaz (recomendaciones de políticas públicas sobre perspectiva de género)	
LANBIDE	
Diagnóstico, diseño e implantación, de la nueva planificación en igualdad de mujeres y hombres de Lanbide	50.000
OSALAN	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	40.000
Actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados: siniestralidad y enfermedad profesional de población emigrante con perspectiva de género; siniestralidad y enfermedad profesional de mujeres y hombres; jornada y ponencias sobre género y PRL)	
Implementación y actualización de un módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y servicios de prevención	40.000
Desarrollo de las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco de la colaboración con Emakunde para promover la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales (módulo de acoso sexual, revisión del apartado de PRL en los planes de igualdad).	
Proyecto de asesoramiento a empresas sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva	
EUSTAT	
Mantener actualizado el apartado web "Igualdad de Mujeres y Hombres"	
Difundir el 8 de marzo el Informe anual sobre mujeres y hombres en Euskadi	
Nota de prensa: La mujer y la niña en la ciencia	
HACIENDA Y FINANZAS	45.700
6110. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	35.000
Formación al personal del departamento, incluido el personal cargo público	8.000
6111. ECONOMÍA Y GASTO PÚBLICO	
Impulsar el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales	
Incluir las cláusulas de igualdad en las licitaciones de los contratos FEDER 2014-2020 y 2021-2027 y FSE+	
Planificar, programar y gestionar el POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 con arreglo al principio transversal de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de la Dirección	
Visibilizar la contribución a la igualdad de género de los programas FEDER y FSE+	
Fortalecer la coordinación y la colaboración con las responsables de igualdad de mujeres y hombres del proceso integral de planificación y programación del POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 y FSE+	
Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución, y gestión del Programa FSE+ 2021-2027.	

Utilizar indicadores comunes de realización y de resultados desglosado por género, para llevar un seguimiento de los progresos en la ejecución del FSE+	
Verificar el cumplimiento del requisito establecido en el art. 22.5 del texto refundido de la ley para la igualdad en los contratos sujetos a fiscalización	
Impulsar y verificar la correcta cumplimentación de los datos de perspectiva de género en el Registro General de Subvenciones	
Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación anual de programas subvencionales y ayudas	
Participar en la elaboración de las directrices para la integración de la perspectiva de género en las subvenciones públicas	
6112. POLÍTICA FISCAL	
Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden la política fiscal desde la perspectiva de género	
6114. PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN	
Análisis junto a la unidad de igualdad del Departamento y Emakunde de 72 contratos de la Administración General para la propuesta de cláusulas de igualdad	
Evaluar la aplicación, por parte de los órganos de contratación de la Administración General, de la Instrucción 1/2004 sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas de igualdad en la contratación pública	
AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	
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 (Mentoring programme y Activa el liderazgo femenino)	
GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	62.000
1211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
Impulso a la formación del personal en materia de igualdad	7.000
1213. FUNCIÓN PÚBLICA	
Acciones pendientes del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus organismos autónomos	
Adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal	30.000
1214. INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	
Seguimiento del cumplimiento de la Circular 1/2023 de adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género	
Sección del Boletín "Aurrera" cuyo objetivo es visibilizar las aportaciones de las mujeres en los campos de la ciencia y la tecnología	
IVAP	
Impulso y coordinación de las políticas de igualdad	10.000
INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	601.210
4421. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	

En la subvención a empresas para la realización de inversiones destinadas a la protección del medio ambiente se consignan 3 puntos para realizar actuaciones en materia de igualdad para mujeres y hombres: h) La acreditación de disponer de un Plan de igualdad para mujeres y hombres en la gestión de la plantilla o que tenga el reconocimiento como «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» o que cuente con trayectoria en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.	
En la subvención para voluntariado ambiental, se puntúan con cinco puntos los proyectos con perspectiva de género.	
7211. GABINETE Y SERVICIOS	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	20.000
En las comisiones de servicio para provisión de puestos de personal técnico y personal responsable de servicio, se valoran como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALTO. Se valora un curso, y si hay varios, se elige el que tiene un mayor número de horas	
En las pruebas de proyecto para cobertura de puestos de responsable de servicio se incluye en el apartado diagnóstico una pregunta de enfoque de género relativa al proyecto objeto de la prueba	
La formación en materia de igualdad no se tiene en cuenta en el cómputo de cursos anuales que se pueden solicitar.	
Se puede solicitar formación en igualdad, si esta está referida a las tareas del puesto ocupado, aun cuando se tenga un nombramiento de acumulación de tareas o inferior a un año	
7212. DESARROLLO INDUSTRIAL Y APOYO A EMPRENDEDORES	
Valorar que las empresas dispongan de planes de igualdad, protocolos de acoso, certificaciones de empresa homologada para la igualdad, etc., siempre que por ley no estén obligadas	
CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - TECNOLOGÍA	
Actuaciones recogidas en el I Plan Igualdad BRTA, entre otros, el II Encuentro entre Mujeres Investigadoras y el programa de mentoring dirigido a mujeres investigadoras/o técnicas que cursen el doctorado	
URA - AGENCIA VASCA DEL AGUA	
Ejecución de las medidas contempladas en el III Plan de Igualdad de URA	12.000
Acciones específicas en el marco de partición de la Red BAI SAREA	
SPRI	
Ejecución del III Plan de igualdad de mujeres y hombres 2024-2027 de la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	531.000
Ejecución del III Plan de igualdad de mujeres y hombres 2024-2027 de Gestión Capital Riesgo	13.210
IHOBE	
Desarrollo IV Plan para la igualdad de IHOBE	25.000
SEGURIDAD	530.000
2211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Acciones de apoyo a la implementación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres	10.000
Campaña de captación de nuevas aspirantes para la Ertzaintza	300.000
Publicitación de las App's de 112 SOS-Deiak.	190.000
2223. ERTZAINZA EN SERVICIO	
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	
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	30.000
EDUCACIÓN	208.000
II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato.	
Elaboración, y aprobación III Plan de Coeducación	
4211. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	18.000
CONSORCIO HAURRESKOLAK	
Actualizar el Diagnóstico y elaborar el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Consorcio Haurreskolak	190.000
VIVIENDA Y AGENDA URBANA	130.500
4311. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
4312. VIVIENDA	
Informe de acceso a la vivienda en Euskadi desde la perspectiva de género	5.500
4313. ORDENACIÓN TERRITORIAL	
Trabajo de investigación sobre la formulación de una guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una regeneración inclusiva	40.000
SALUD	35.000
4111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	25.000
Coordinar junto al IVAP la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración General	10.000
OSAKIDETZA	
Elaboración, aprobación y puesta en marcha del II Plan de igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza	
BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	284.203
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	30.000
3122. INMIGRACIÓN	
Comisión de Igualdad del FORO VASCO DE MIGRACIÓN Y ASILO:	
Actuación 1. Formación y concienciación en cuestiones de género destinadas a todas las personas participantes en las distintas comisiones del Foro.	180.000

Actuación 2. Protocolo sobre matrimonios forzados en colaboración con EMAKUNDE	
Subvención nominativa al Fondo Población de Naciones Unidas (UNFPA) para el desarrollo del proyecto de salud sexual y reproductiva de mujeres migrantes.	30.000
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.	506
Actuación 2. Asesoría a instituciones públicas en la promoción de la participación social de las mujeres migradas en los espacios de encuentro de mujeres.	1.518
Actuación 3. Participación en jornadas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres organizadas por otras entidades públicas y/o sociales.	1.000
Actuación 4. Formación en Roles, relaciones de género y diversidad cultural.	2.170
Actuación 5. Formación en Rumores, género e inmigración.	486
Actuación 6. Formación en Interculturalidad y violencia de género.	8.066
Actuación 7. Formación en Diversidad cultural y empleo	1.236
Actuación 8. Formación en Claves para la intervención social con familias desde una perspectiva intercultural	695
Actuación 9. Formación en Estilos educativos en diversas culturas.	6.480
Actuación 10. Formación en Género y diversidad en el ámbito educativo.	552
Actuación 11. Sensibilización en relaciones igualitarias entre mujeres y hombres dirigida a alumnado de CEPAs (Centros de Educación de Personas Adultas)	1.440
Actuación 12. Sensibilización en Perspectiva intercultural en las relaciones con mujeres migradas destina a mujeres autóctonas participantes en espacios de mujeres y feministas.	2.568
Actuación 13. Sensibilización sobre igualdad de mujeres y hombres, relaciones de género, masculinidad y prevención de violencia machista, diversidad sexual dirigida a jóvenes magrebíes sin referentes familiares.	1.038
Actuación 14. Sensibilización sobre Mujeres musulmanas y vestimenta: una mirada para romper prejuicios.	982
Actuación 15. Participación en la comisión de igualdad del Foro Vasco de Migración y Asilo.	1.520
Actuación 16. Participación en jornadas con mesas temáticas sobre igualdad de mujeres y hombres.	1.226
Actuación 17. Actualización del directorio de asociaciones de mujeres migradas.	380
Actuación 18. Fortalecimiento a asociaciones de mujeres migradas.	1.220
Actuación 19. Asesoramiento para la organización de jornadas y otros eventos en relación con la igualdad de mujeres y hombres con enfoque intercultural e interseccional.	1.140
Actuación 20. Apoyo a estudios, investigaciones y publicaciones relacionadas con la promoción de la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres y la diversidad cultural.	1.900
Actuación 21. Apoyo a estudios, investigaciones y publicaciones relacionadas con la promoción de la participación social de las personas migradas y el asociacionismo.	380
IKUSPEGI. Estudio descriptivo y análisis de la realidad social, situación y necesidades de diferentes grupos de mujeres de origen extranjero	
3123. SERVICIOS SOCIALES	
Actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Estrategia Vasco con el Pueblo Gitano	
3222. JUVENTUD	
El Observatorio Vasco de la Juventud (OVJ) realizará, dentro de su plan de formación para agentes que trabajan con jóvenes, 4 cursos para promover la igualdad y prevenir la violencia sexista	7.700

En el ámbito de Tiempo Libre educativo, se enviarán materiales con contenidos de igualdad, entre ellos la Guía Beldur Barik, con objeto de asegurar que el futuro monitoreo de tiempo libre cuente con un mínimo de formación en la materia	
MOVILIDAD SOSTENIBLE	15.000
3111. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	313.331
4223. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	
Fortalecimiento de las políticas de igualdad en el Sistema Universitario Vasco a través de las actuaciones del Plan del Sistema Universitario Vasco 2023-2026	
La UPV/EHU, dentro del Contratos programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026 seguirá implantando nuevas medidas para garantizar y seguir avanzando en la igualdad de género	160.000
La Universidad de Deusto, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, desarrolla programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación a favor de paridad e igualdad género en política y actividad universitaria	90.775
Mondragon Unibertsitatea, dentro del Contrato programa de Universidad-Empresa-Sociedad 2023-2026, pondrá en marcha actuaciones orientadas a fomentar la igualdad de género en el ámbito de la formación, con principal foco en el alumnado y en el ámbito de la investigación, en coherencia con los planes de igualdad de cada facultad	62.556
54212. INVESTIGACIÓN	
Posibilitar la movilidad a más mujeres investigadoras	
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	6.500
7510. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	5.000
Impulso a la formación del personal en materia de igualdad	1.500
ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	115.000
7110. ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	15.000
7111. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Y LITORAL	
Ayudas EMA	100.000
Ayudas para Eventos Sociales Se valoran con 5 puntos el enfoque de género en el diseño de la actividad y con 2 acciones positivas	
7112. PESCA	
Dentro del programa de Diversificación de la actividad económica de los municipios pesqueros (en el marco FEMPA 2021-2027) en el proceso de selección de Estrategias de Desarrollo Local (EDLP) y del Grupo de Acción Local Pesquero (GALP) que gestionara el futuro Desarrollo Local Participativo de las zonas del País Vasco dependientes de la actividad pesquera, se dará relevancia a la participación de colectivos de mujeres ligados al sector pesquero a los efectos de incrementar la participación de las mujeres en la vida económica, política y sociocultural de sus comunidades y en el desarrollo sostenible de las zonas (la relevancia se materializa en una mayor puntuación para los GALPs con participación de mujeres ligadas a la actividad pesquera). Respecto a las Estrategias, su diseño debe estar basado entre otros principios en el fomento de la igualdad y la integración de la perspectiva de género; y deben prestar atención a los proyectos	

liderados por mujeres emprendedoras. Así ha quedado establecido en la convocatoria de selección de EDLP y GALP publicada en el BOPV de 31/7/2023.	
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	533.580
1410 ESTRUCTURA Y APOYO	
Presupuesto para el impulso de las políticas de igualdad	30.000
1413. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	
Desarrollar el nuevo modelo penitenciario de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico: Implementación medidas y formación en igualdad	60.000
Taller "Mujer gitana, de raza y guerrera" ADAP	580
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad GOIZTIRI	160.000
Piso de acogida penitenciario para mujeres en régimen de semilibertad ADAP	263.000
CONSORCIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO VASCO - BRTA	
Organizar la II Encuentro entre Mujeres Investigadoras	20.000
TOTAL	6.179.592

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

El total del presupuesto identificado corresponde al 0,05% del presupuesto analizado y el 0,04% del presupuesto total de la CAE

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

01. LEHENDAKARITZA

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,6% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

14. Tabla. Presupuesto analizado. Lehendakaritza.

LEHENDAKARITZA	
PRESUPUESTO	38.574.258 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1121. Estructura y Apoyo de Lehendakaritza	8.993.336
1122. Comunicación e Innovación Social	8.713.491
1311. Acción Exterior	13.376.590
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	
3223. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	7.490.841

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



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

ACTUACIONES RELEVANTES

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

- Continuar con la implementación y seguimiento del *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lehendakaritza 2022-2024* así como iniciar la elaboración del nuevo Plan 2025-2028 según la *Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE*.

- Actualizar los procesos derivados de los cambios aprobados en el nuevo *Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres.*
- Asignar un presupuesto específico destinado al desarrollo de políticas de igualdad como estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad para la Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos 2026 y dar continuidad al proceso de asesoramiento en la 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.
- 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.
- Alinear las diferentes planificaciones del Gobierno a través del seguimiento a los indicadores de igualdad establecidos.
- Promover la asistencia a los nuevos programas de formación en materia de igualdad que con carácter general ofrece el IVAP así como GIZONDUZ.
- Organizar sesiones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas al personal de nueva incorporación, con objeto de incluir este principio en los procedimientos de trabajo de Lehendakaritza.
- Impulsar la elaboración de dos Boletines informativos en materia de igualdad dirigidos a las Euskal Etxeak.
- Organizar sesión de formación en el marco del Programa Gaztemundu.
- Desarrollar dos Unidades Didácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres para la puesta en marcha del Campus On Line dentro de la iniciativa de la EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLA.

Actuaciones específicas en materia de Violencia Machista contra las Mujeres y Brecha Salarial:

- **VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES:** Impartir dos sesiones de formación en el marco de la EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLA así como mantenimiento del espacio web y creación de dos unidades didácticas para el campus on line de formación. Importe específico: 700 €
- **BRECHA SALARIAL:** Seguimiento a las actuaciones recogidas en el Plan Operativo de Acción 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi. SIN PRESUPUESTO ASIGNADO. La actuación en concreto es la siguiente: *3.4.2. "Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva".* Importe específico: 0 €

Presupuesto estimado - específico igualdad: 21.500 € (incluidas actuaciones Violencia Machista y Brecha Salarial).

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.

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

Actuación 3: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD DE ESTUDIOS DE LEHENDAKARITZA, ASÍ COMO MANTENER LA SERIE DE ESTUDIOS IKUSKERAK

- 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.

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

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

INNOVACIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030:

- Promover proyectos e iniciativas de innovación social, política y promoción de la calidad y cultura democrática desde la perspectiva de género.
- Organizar programas de sensibilización y formación sobre la base de la innovación social con perspectiva de género.
- Promover la participación de mujeres desde una perspectiva interseccional en los espacios para la participación ciudadana.
- En el marco del *Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030*, dar continuidad a la línea de ayudas a través del programa de *Bonos Agenda 2030*, para el desarrollo de acciones divulgativas y/o formativas para la implementación de los ODS-s. Entre estos contenidos, se promoverán aquellos relacionados con el *ODS-5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* que, a su vez, será transversal al resto de ODS-s trabajados.
- Mantener a través del *Foro Agenda 2030 Euskadi* (espacio de puesta en común operativa de todas las instituciones y entidades implicadas en el impulso de los ODS) la presencia de representantes institucionales con conocimiento en el ámbito de la igualdad.
- Promover espacios de formación y sensibilización, así como proyectos en materia de Agenda 2030 con perspectiva de género.

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

Actuación 5: DIFUNDIR UNA MARCA BASQUE COUNTRY EN IGUALDAD INCORPORANDO A LA MISMA ELEMENTOS DE IGUALDAD QUE HAGAN VISIBLE UNA EUSKADI A LA VANGUARDIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

- Realizar el seguimiento a la *Estrategia Euskadi Basque Country 2025* así como al *Plan Operativo de la Marca Basque Country* y las actuaciones concretas en el ámbito de la igualdad.
- Promover, bajo el liderazgo de Emakunde, una acción de cooperación internacional centrada en la búsqueda de nuevas colaboraciones y el establecimiento de acuerdos con distintos países y organismos internacionales, así como consolidar los ya existentes.
 - Participar en el apoyo al trabajo realizado por Emakunde con diferentes organismos internacionales.
 - Impulsar el trabajo a realizar desde las delegaciones en el ámbito de la igualdad.

- Promover y fortalecer los diferentes grupos de mujeres en el exterior: apoyo técnico, formación y asesoramiento.
- Promover la participación en las principales citas de las agendas globales y redes transnacionales reconocidas en materia de igualdad: establecer marcos y/o dinámicas estables de colaboración con organismos internacionales, así como redes internacionales claves en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, como ONU-MUJERES o el Instituto Europeo De Igualdad De Género, así como con otros organismos como la Secretaría General Iberoamericana o el Consejo Europeo de las Regiones.
- Promover el proyecto de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigido al personal de las Euskal Etxeak a nivel mundial trabajando la igualdad como elemento de calidad en la gestión:
 - Mantenimiento del proyecto de formación EUSKAL BERDINTASUNERAKO ETXEAK – BERDINTASUNERAKO ESKOLA.
 - Actualización del apartado web para alojar los contenidos de la *Berdintasunerako Eskola - Euskal Etxeak* dirigida a las Euskal Etxeak.
 - Difundir en Euskadi la aportación de las mujeres de la diáspora vasca para conocer su realidad y su contribución a la economía, la cultura y al desarrollo de una sociedad vasca global.
- Apoyar en el análisis de los indicadores de igualdad a nivel europeo con objeto de mejorar el índice de igualdad de género identificando ámbitos para mantener una posición de liderazgo e intensificando las actuaciones para conseguir alcanzar una mejor posición.

Actuaciones específicas en materia de Brecha Salarial:

- **BRECHA SALARIAL:** Impulsar una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva (en el marco de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi). SIN PRESUPUESTO ASIGNADO. La actuación en concreto es la siguiente: 3.4.2. *“Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva”*. Importe: 0 €

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

Actuación 6: EUSKADI BERRIA.

- Promover actuaciones de estudios de prospección, así como identificar políticas públicas, experiencias y casos de éxito internacionales vinculados a la igualdad de mujeres y hombres.

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

EMAKUNDE

Emakunde³⁹ 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.

ACTUACIONES RELEVANTES

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

- **Impulsar la aplicación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres.**
Para promover el cumplimiento de los mandatos previstos en la Ley para la Igualdad, el programa cuenta con una dotación de **90.000€**.
- **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 **65.093€**.
- **Establecer las directrices generales que han de orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad.**
Este objetivo cuenta con un presupuesto de **585.000€**, dirigido fundamentalmente a impulsar el despliegue de la Estrategia Vasca 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres y a gestionar las ayudas para la realización de diagnósticos y/o elaboración y evaluación de planes para la igualdad de mujeres y hombres y/o sectoriales, así como protocolos locales en materia de violencia contra las mujeres por parte de municipios, cuadrillas y mancomunidades.
- **Promover la capacitación en igualdad de todo el personal de las administraciones públicas.**
Con el objetivo de colaborar con el IVAP en el diseño y la impartición de la formación específica de igualdad y en la incorporación del enfoque de género en la formación, Emakunde cuenta con una dotación específica de **10.000€**.
- **Apoyar a las instituciones públicas vascas para facilitar la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas.**
Para asesorar y apoyar técnicamente a las instituciones públicas vascas en la integración de la igualdad en su organización, en sus procedimientos de trabajo y en sus políticas específicas y, en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de inversión europeos, Emakunde destina un presupuesto específico de **18.000€**.

³⁹ 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/>

- **Impulsar la coordinación en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en la CAE.**
Para el impulso de la gestión técnica y administrativa de la coordinación de la Comisión Interinstitucional y de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como para el desarrollo del convenio con EUDEL para las políticas de igualdad en el ámbito local, Emakunde cuenta con **140.000€**.
- **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.
- **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 **514.900€**, gracias al cual se apoya económicamente a federaciones, fundaciones y asociaciones para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres que realizan acciones dirigidas a promover la autonomía y fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres; así como el apoyo económico a aquellas actuaciones dirigidas a visibilizar las aportaciones de las mujeres y del feminismo y apoyar su participación en todos los ámbitos de la vida.
- **Impulsar la transformación de la organización social y económica para garantizar derechos.**
Este objetivo cuenta con un presupuesto de **2.153.775€**, que se reparte en actuaciones dirigidas a:

Diseñar, coordinar y hacer seguimiento del despliegue de la Estrategia para reducir la BRECHA SALARIAL en Euskadi, dirigidas a combatir la discriminación contra las mujeres en el ámbito salarial.

Impulsar el PACTO DE PAÍS por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres en el marco del proyecto Generation Equality desarrollado con motivo de la conmemoración de los 25 años de la IV Conferencia de Beijing.

Realizar y/o colaborar en campañas y otros actos de información y sensibilización social orientadas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres, como las campañas del 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres y la de 25 Noviembre Día Internacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, para el impulso de transformación de la organización social para la igualdad se tiene previsto realizar actuaciones dirigidas a impulsar el CONOCIMIENTO EXPERTO en materia de igualdad a través del estudio y la documentación y el apoyo a la investigación y la formación en género.

Se continúa desarrollando líneas de trabajo ya consolidadas con actuaciones de información, asesoramiento, investigación y emisión de recomendaciones dirigidas a defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado; a promover la COEDUCACIÓN a través de la elaboración de estudios, materiales y guías tanto en el ámbito de la educación formal como de la educación informal; a desarrollar la iniciativa GIZONDUZ, dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres y a desarrollar el plan de trabajo de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación –BEGIRA.

Además, se consideran actuaciones dirigidas a impulsar la transformación de la organización social y económica se promueve el desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social.
- **Contribuir a reducir la violencia machista contra las mujeres y a mejorar en la prevención, la detección y la atención.**
El refuerzo y la consolidación de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres concentra buena parte del trabajo y de los recursos de Emakunde, contando para ello con un presupuesto para el 2024 de **1.193.000€**.

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 interinstitucional BELDUR BARIK de prevención de la violencia machista contra las mujeres en la juventud vasca y el impulso y la promoción de actividades de sensibilización y/o prevención de comportamientos violentos contra las mujeres a través de la convocatoria de SUBVENCIONES a organizaciones, asociaciones y fundaciones.

La promoción de la formación a profesionales que atienden a víctimas de violencia machista contra las mujeres -JABETUZ, o a través de la gestión de las ayudas para la realización del máster universitario oficial en intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto.

Liderando y apoyando la coordinación interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres en el marco de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a mujeres víctimas de machista contra las mujeres en la CAE, coordinando la Mesa contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual; promoviendo programas de intervención preventiva, de sensibilización y de atención a las diversas formas de violencia machista contra las mujeres mediante actuaciones directas y/o subvenciones a entidades para la detección, acogida y atención integral a mujeres y niñas víctimas de trata y a ayuntamientos y centros educativos que han participado en la puesta en marcha de la iniciativa Gela Morea.

Para finalizar, tal y como hemos señalado anteriormente Emakunde tiene como objetivo, de carácter prioritario para 2025, **eliminar la brecha salarial**, contando para ello con un presupuesto de **817.500€**. A continuación, recogemos las acciones para desarrollar la Estrategia y el Plan de actuación para eliminar la brecha salarial que se tienen previstas llevar a cabo por el Instituto:

- Implementación, coordinación y seguimiento del PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN para reducir la brecha salarial en Euskadi 2022-2025 (50.000€).
- Promover el compromiso del tejido empresarial vasco con la igualdad entre mujeres y hombres a través del desarrollo de políticas de igualdad en EMPRESAS y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social, y mediante la colaboración con Enpresariak-Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (507.500€).
- Sensibilizar a la sociedad especialmente a los hombres sobre la necesidad de avanzar en una mayor corresponsabilidad reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo, a través de actuaciones como la INICIATIVA GIZONDUZ, dirigida a promover una mayor implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres (260.000€).
- Defender a las ciudadanas y ciudadanos ante SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN por razón de sexo en el ámbito privado mediante la información y el asesoramiento, la investigación y la emisión de recomendaciones.
- Coordinar el grupo de género de la MESA DE DIÁLOGO SOCIAL para impulsar la implicación de los agentes sociales en el cumplimiento del plan de acción para reducir la brecha salarial.

02. DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

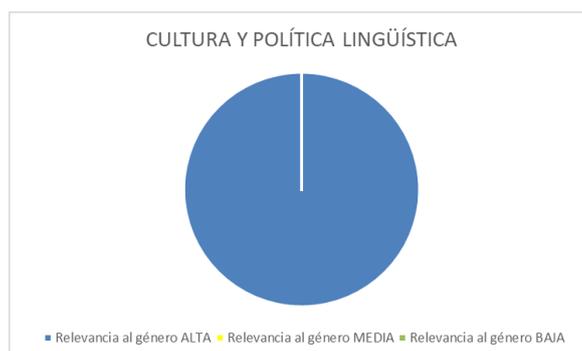
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 2,5% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	
PRESUPUESTO:	390.400.443 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	729.737
4511. Estructura y Apoyo de Cultura y Pol. Ling.	3.663.489
4512. Deportes	14.504.828
4513. Promoción de la Cultura	29.815.534
4514. Patrimonio Histórico Artístico	35.953.890
4515. Medios de Comunicación Social	970.000
4711. Política Lingüística	26.703.412
5414. Fondo de Innovación	1.750.000
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
HABE - Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización. A.	
4713. Inst. Alfabetización y Reeskaldunización Adulto	67.280.000
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
GRUPO EITB - Euskal Irrati Telebista	209.029.553

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



El 54% del presupuesto del Departamento lo gestiona EITB – Euskal Irrati Telebista. Ente que esté implementando su propio plan de igualdad.

El presupuesto total es pertinente al género, y de relevancia alta. Es decir, con capacidad para incidir en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en los colectivos a los que se dirigen las políticas públicas del Departamento.

ACTUACIONES RELEVANTES

En relación a las actuaciones más relevantes del Departamento para 2025 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

- Desarrollo de una campaña de sensibilización, así como acciones formativas en el marco del proyecto “**Lan-kultura Berdintasunerantz eta Anistasunerantz eraldatuz**” dirigido a trabajar en la prevención del acoso sexual y sexista a nivel interno en el Departamento **(3.000 €. Programa Estructura y Apoyo 4511)**.
- Se continuará con la prestación del servicio **ZURE TALDEKOAK GARA** de atención casos de violencia en el ámbito deportivo **(32.400€ Actividad Física y deportiva Programa 4512)**.
- Tras la puesta en marcha de una **intervención piloto dirigida a crear entornos inclusivos libres de acoso sexual y por razón de sexo** en los clubes deportivos se realizará un estudio de los efectos generados por dicha intervención **(17.000 €. Programa Actividad Física y deportiva 4512)**
- **Se prevé realizar acciones contra la violencia de género en los ámbitos culturales (10.000 € Programa Promoción de la Cultura: 4513)**

Total: 62.400 €

Brecha salarial

- Se conceden subvenciones para la organización de ligas de eventos femeninos dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas **(100.000 € Programa Actividad Física y deportiva 4512)**.
- En el marco del programa **BAT EN VALORES** de **BAT Basque Team**, se identifican empresas o entidades interesadas en incorporar a sus plantillas a mujeres deportistas de alto nivel y se determinan colaboraciones específicas **(15.000 €. Programa Actividad Física y deportiva 4512)**
- En la comunicación de **BASQUE TEAM** se realiza una mayor exposición pública de mujeres deportistas del **BAT**. Mostrando a chicas y chicos referentes deportivos femeninos y desarrollando o colaborando con iniciativas que supongan la ruptura de estereotipos asociados a la práctica deportiva **(Programa Actividad Física y deportiva 4512)**.
- Subvención a acciones formativas de Alto Rendimiento Deportivo dirigida a mujeres derivadas de la 2022/08 Ley sobre acceso y ejercicio de profesiones de la Actividad Física y el Deporte en la CAPV. (presupuesto sin estimar) **(Programa Actividad Física y deportiva 4512)**.
- Realización de un curso de liderazgo y alta dirección para mujeres en entidades deportivas (presupuesto sin estimar) **(Programa Actividad Física y deportiva 4512)**.
- En el marco del programa **Basque District District of Culture and Creativity** se ofrece asesoramiento en materia de género a las empresas de las industrias culturales y creativas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad de mujeres y hombres **(18.000 €) Promoción de la Cultura (4513)**.

Total: 133.000 €

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

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

Este Departamento considera estratégico continuar capacitando y sensibilizando en materia de igualdad a su personal y a los cargos del departamento. En este sentido la unidad de igualdad organiza anualmente acciones de sensibilización, formación y reflexión a lo largo de todo el año en temáticas transversales al Departamento:

estadísticas, lenguaje inclusivo, igualdad en la contratación pública, acoso sexual y por razón de sexo-género. El presupuesto para el impulso de estas acciones formativas para 2025 es de **2000€** y para el desarrollo del Plan de igualdad es de **10.000 €**.

Entre las actuaciones a destacar también se encuentran las que se prevén realizar en el marco del proyecto **“Lan-kultura Berdintasunerantz eta aniztasunerantz eraldatzen”** cuyo objetivo es generar un espacio de trabajo seguro y libre de agresiones sexistas, machistas y LGTBIfóbicas. **(3000 €)**. Durante el 2023 se elaboró el decálogo **Berdintasuna eta Aniztasuna Lanean** para prevenir el acoso y en 2024 se trabajó en su socialización entre el personal del Departamento, a través de acciones de difusión (calendarios, carteles, folletos) y acciones de formación y sensibilización. En 2025 se prevé continuar con la socialización del decálogo, a través de una campaña de sensibilización dirigida al personal del Departamento (3.000 €).

Además, desde este programa se quiere resaltar que en 2025 se prevé la elaboración del nuevo Plan de Legislatura de Igualdad, que seguirá las directrices de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2030 en la CAE. Su realización, seguimiento e implementación será impulsada por la Unidad Administrativa de igualdad y las 4 comisiones técnico-políticas de igualdad existentes en el Departamento.

Otra de las actuaciones a resaltar en este programa es el grupo de contratación para la inclusión de la perspectiva de género y de impulso del euskera en los contratos públicos. Dicho grupo este año centrará su actuación en evaluar el grado de incorporación del enfoque de género y de normalización lingüística en los contratos públicos más grandes del Departamento y mejorar sus mecanismos de seguimiento.

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

En este programa hay que destacar el trabajo que se está desarrollando para visibilizar las brechas de género existentes en los diferentes subsectores del ámbito de la cultura. Anualmente se impulsan estudios en el marco de la plataforma Kultuklik, en los que se persigue analizar el grado de visibilidad de las obras de mujeres en el sector cultural, en los diferentes subsectores. En el 2023 se publicó el **“Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos musicales en la CAE en 2022”** que arrojaba datos muy significativos sobre la desigualdad que se da en el sector de la música. Y siguiendo esta línea en el 2024 se ha publicado el **“Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en programación y creación teatral en la CAE en 2023”**. Este tipo de informes se realizará anualmente con todos los subsectores de la cultura. En 2025 se prevé realizar el informe relativo al **sector de la Danza (15.000 €)**.

Durante 2025 se continuará apoyando a las asociaciones de mujeres del sector cultural y el impulso de productos culturales creados por mujeres. En este sentido, como consecuencia de los datos obtenidos en el estudio relativo a la **“Participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos musicales”** se ha visto la necesidad de crear un programa de mentoría para el desarrollo de productoras y técnicas en la música **(15.000 €)**. Además, la Dirección de Promoción de la Cultura continuará con el **programa NOKA (60.000 €)** dirigido a mujeres directoras audiovisuales creado hace 6 años. Para el ejercicio 2025 se pretende reforzar el enfoque industrial.

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 €)**.

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

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

En este programa se prevé realizar un estudio 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 que se gestionan desde la dirección. Además, se prevé trabajar en colaboración con la unidad administrativa de igualdad en la mejora del enfoque integrado de género en las convocatorias y los mecanismos de seguimiento de éstas. Finalmente se actualizará el estudio realizado en el marco de **HAKOBA sobre políticas de género en Museos y Centros de Arte** (2018).

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

La Viceconsejería de Política Lingüística ha desarrollado en las dos últimas legislaturas una contundente línea de trabajo en materia de integración de la perspectiva de género en sus políticas impulsando espacios de reflexión en torno a la incidencia del género en la revitalización del euskera, así como en la creación de espacios donde las políticas de igualdad y de normalización lingüística puedan establecer un dialogo como políticas transversales y fortalecerse conjuntamente.

Durante el 2025 se pretende continuar con el trabajo desarrollado, fortaleciendo los proyectos impulsados hasta ahora, tales como; la **Comisión de Género y Lenguaje (dentro del Consejo Asesor del Euskera de la CAE) (30.000 €)**; la convocatoria de ayudas (**BERDINTZEN**) para la realización de trabajos de investigación sobre género y euskera (**30.000 €**).

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

La Dirección de actividad física y Deportes tiene reservado un presupuesto de **35.000 €** para el desarrollo de su plan de igualdad de gestión anual. En el marco de este plan, está previsto trabajar en campañas de sensibilización, elaboración de materiales, jornadas, formación y actuaciones de sensibilización dirigidas a agentes del sector; federaciones, clubs, etc. En los programas deportivos de las Federaciones Vascas se valoran las acciones relacionadas con la igualdad a la hora de fijar la dotación económica que se les concede y parte de la **subvención que se realiza a la Unión de Federaciones Deportivas Vascas se dedica a promover la igualdad. (50.000 €)**. Otra acción que subrayar es que en el programa de formación que dispone la Escuela de Deporte Vasca se incluyen acciones dirigidas a promover la igualdad. (**40.000, - euros**).

Esta dirección trabaja en sus convocatorias la perspectiva de género e incluye de forma sistemática criterios y cláusulas de igualdad en las subvenciones, así como acciones positivas dirigidas a la **organización de ligas de eventos femeninos** dentro de la convocatoria de subvenciones para la participación en competiciones deportivas (**280.000, - euros**).

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 los datos señalados y el momento en el que nos encontramos. Por una parte, el comienzo de la XIII Legislatura y con la reciente aprobación de la Estrategia para la Igualdad 2030 de la CAE. Aún no se ha abordado la elaboración de la planificación que regirá en el organismo durante la presente legislatura. Por lo tanto, tenemos como referente el marco de actuación anterior y avanzar en nuestros objetivos en materia de igualdad con el diseño y la elaboración del plan de igualdad para esta legislatura que se realizará en el año 2025.

En este marco, HABE considera prioritario avanzar en la integración de la perspectiva de género en la enseñanza del euskera a personas adultas. Por ello, en el 2025 priorizará las siguientes actuaciones:

- Garantizar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad y asignar para ello 25.000 euros.
- Mejorar la sensibilización y formación del personal del organismo en materia de igualdad. Capacitar al personal mediante los cursos específicos del IVAP, Emakunde, departamento o a través de la formación interna tanto en mejora de la integración de la perspectiva de género en los distintos procedimientos administrativos o en formación relacionada con euskera y género.
- Avanzar en la aplicación de las nuevas 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 nuevas 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.
- Analizar los mandatos jurídicos establecidos por la nueva ley de igualdad para avanzar en su cumplimiento. Aplicar los criterios comunes que se acuerden en el Gobierno Vasco para la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones.
- Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que realice el organismo.
- Avanzar en el análisis de la interseccionalidad en la recogida, análisis y difusión de información sobre la euskaldunización de personas adultas y su cruce con otras variables (edad, origen, etc.).

Actuaciones sectoriales:

- Realizar el análisis desde la perspectiva de género de las pruebas de acreditación de los distintos niveles de euskera y elaboración del informe correspondiente.
- Preveer sesiones específicas en materia de igualdad de género en la organización de las sesiones formativas del año 2025.
- Promover la igualdad en todas las secciones del portal IKASBIL. (dokuteka, ejercicios, biografías)

- Alimentar la sección Igualdad en la sección Didaktea del portal IRAKASBIL.
- Promover la visibilidad e igualdad de género en los materiales didácticos para el aprendizaje del euskera de las personas adultas. Así, incorporar la perspectiva de género en los materiales didácticos Primeran.
- En las secuencias didácticas o cuando así se requiera se recibirá informe o asesoramiento de la unidad de igualdad.
- Realizar una oferta de euskaldunización de personas adultas a través de modelos de aprendizaje que faciliten la conciliación del alumnado.
- Adquisición y difusión en la biblioteca de HABE de libros sobre feminismo e igualdad en el patrimonio bibliográfico. Por otro lado, a la hora de dar a conocer en las redes sociales las novedades seleccionadas hacer hincapié en trabajos que analizan la igualdad entre hombres y mujeres, el feminismo y lengua y género.
- Participar en los trabajos técnicos del grupo Políticas Públicas (Lengua y género) promovidos por la Viceconsejería de Política Lingüística. En 2024 se han realizado aportaciones al borrador de la Estrategia 2030 para la Igualdad en relación al abordaje de la inclusión de la perspectiva lingüística en las políticas de igualdad y se prevé seguir profundizando en torno a estas aportaciones.
- En el trabajo que la *Red de Lectura Pública de Euskadi* está desarrollando en torno a los objetivos de la agenda 2030, los servicios de la biblioteca de HABE trabajan también en ODS 5 (Igualdad de Género).
- Avanzar en la publicación de artículos que exploren la relación entre la didáctica y el género en la revista Ehizpide.

Vidas libres de violencias 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 y Autogobierno aprobó una Orden por la que se regula el procedimiento en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. La unidad de igualdad recibió formación especializada organizada por parte del Departamento de Gobernanza y Autogobierno. Se realizarán aquellas actuaciones que pudieran derivarse de esta Orden y se promoverá el conocimiento interno de este protocolo.

Contra la brecha salarial

- Según se acordó en la reunión del 27 julio de 2023 de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se introducirán cambios en la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Así, el organismo participará en esta Estrategia con el resto de los departamentos e instituciones del Gobierno Vasco. Para ello se plantea un proceso de conocimiento técnico en el Grupo Técnico Interdepartamental., HABE participará en este proceso, realizará las acciones que de él se deriven y definirá actuaciones propias en dicho marco en función de sus competencias.
- En el año 2025, HABE renovará y adaptará la convocatoria de subvenciones del periodo 2022/ 25 que se puso en marcha en el curso 2021/22 y finaliza en el 2025, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales del profesorado.

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

Está previsto que en 2024 esté aprobado el **diagnóstico de situación de la igualdad de EITB y el nuevo plan de igualdad para los próximos cuatro años**. La elaboración de este nuevo plan responde tanto en forma como en resultado a los requerimientos de la legislación actual vigente y los compromisos marcados por la “EITB 2030 ESTRATEGIA” y por el “Contrato Programa EITB 2022-2025”. El diagnóstico nos permite visualizar nuevos focos y objetivos en los que centrarnos.

Actuaciones dirigidas a incorporar **la perspectiva de género en los contenidos**, a efectos del reparto presupuestario de 2025, EITB considera proyectos de gran interés para una dotación significativa específica:

- MUJERES DEPORTISTAS. Como en últimos años, seguimos apostando por la adquisición de derechos para las retransmisiones de deportes practicado por mujeres, fútbol, baloncesto, etc. Esta temporada, como novedad, además, emitiremos balonmano, BERA BERA- EHF European league.
- Volveremos a realizar el diagnóstico sobre la presencia y participación de las mujeres en nuestros medios, tanto cualitativa como cuantitativamente.
- CINE. Seguiremos apoyando a las mujeres cineastas con las políticas positivas incorporadas en el convenio con el sector del cine vasco.

03. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 7,8% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	
PRESUPUESTO:	1.252.007.399 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
3110. Estructura y Apoyo de Trabajo y Empleo	4.362.896
3112. Trabajo	22.590.181
3121. Inclusión social	4.457.844
3211. Empleo	7.678.932
3212. Economía Social	8.664.888
6116. Economía y Planificación	2.706.614
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	54.886.752
3111. Estructura y Apoyo de Empleo y Pol. Sociales	759.159.292
3121. Inclusión Social	211.396.570
3211. Empleo	140.733.733
3231. Formación	54.886.752
OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	
3113. OSALAN - Instituto Vasco Seguridad y Salud Laborales	18.321.000
EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística	
5513. Operaciones y Publicaciones Estadísticas Oficiales	17.048.697

10. Gráfico. Economía, Trabajo y Empleo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



Todo el presupuesto es pertinente y de relevancia alta y media, es decir, puede incidir de una manera significativa en el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la población a la que dirige sus políticas. Los programas de Economía Social, Economía y Planificación y Eustat son los que están calificados con relevancia media.

ACTUACIONES RELEVANTES

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

- Incrementar el presupuesto para el desarrollo de las políticas de igualdad del Departamento
- Continuar con la estrategia para fortalecer el trabajo de la Unidad de Igualdad en el departamento, con su participación en grupos de coordinación para la elaboración de planes sectoriales.
- Integrar el principio de igualdad en la normativa, incluyendo las recomendaciones realizadas por Emakunde en los informes de impacto de género y sistematizando el principio de igualdad en los informes jurídicos del Departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los presupuestos de 2025 y elaborar informes de análisis con enfoque de género de cada uno de los programas presupuestarios correspondientes al departamento.
- Integrar la perspectiva de género en los planes estratégicos del Departamento.

En el ámbito de **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** se consideran prioritarias las actuaciones dirigidas a reducir la brecha salarial en Euskadi y contempladas en la, anteriormente mencionada, 'Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi' (2022-2025)

- Llevar a cabo campañas de actuación en materia de siniestralidad, temporalidad, contratación tiempo parcial, contratación discapacitados, con perspectiva de género
- Continuar con las campañas de actuación de la Inspección de Trabajo en materias relacionadas con la Igualdad de Hombres y Mujeres en sectores específicos.
- Continuar con el plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial
- Continuar desarrollando campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo dirigidas tanto a empresas como a la población en general
- Elaborar un estudio estadístico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en las elecciones sindicales
- Elaborar informes de impacto de género de los convenios colectivos y los planes de igualdad que se presenten a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.
- Organizar el IV Congreso sobre Brecha Salarial e Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- Desarrollar el plan de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Desarrollar programa subvencional para la capacitación y formación de las comisiones de igualdad para la negociación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas.
- Apoyar técnicamente a la Mesa de Diálogo Social.
- Apoyar al Observatorio Vasco contra el acoso y discriminación por el convenio de colaboración en materia de elaboración de trabajos divulgativos contra la discriminación por razón de género.
- Ejecutar el Decreto 232/2021 para el desarrollo de planes formativos para asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

Para el desarrollo de estas actuaciones prioritarias relacionadas con la brecha salarial, se prevé un presupuesto de 1.433.336 euros.

Asimismo, se encuentran planificadas otras actuaciones cuyo objetivo es, también, mejorar las condiciones laborales de las mujeres en las empresas de la CAE.

- Impulsar el diálogo social tripartito y la negociación permanente entre los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social fortaleciendo los grupos de trabajo (entre ellos, el grupo de trabajo de Igualdad)
- Continuar con la publicación mensual de las estadísticas sociolaborales y la elaboración de la memoria anual.
- Promover el desarrollo y la aplicación práctica de los objetivos contemplados en la *'Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales'*, aprobada en abril de 2019, con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por otra parte, para fomentar y promover el tejido empresarial de economía social, en 2024 se continuará con la implementación del Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026) y se impulsarán una serie de programas subvencionadores con un presupuesto total de 4.315.000 €.

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

Con respecto al ámbito **EMPLEO E INCLUSIÓN**, las actuaciones principales cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y, además, se encuentran diseñadas con perspectiva de género, son:

- Orden de subvenciones dirigida a promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones
- Subvención al Grupo SSI Para la implementación en fase piloto de servicios de orientación e intermediación en el ámbito de los cuidados
- Subvención a HOME CARE LAB S.COOP. para el desarrollo de un Ecosistema de innovación en cuidados
- Subvención a ADR Lautada para el programa Lautadaekin Erausquyn
- Subvención nominativa a TENDEL para el proyecto Diversi-Otxar de Regeneración Social.
- Subvenciones para el desarrollo de proyectos experimentales e itinerarios mixtos del V Plan Vasco de Inclusión.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 2.635.000 €.

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

- Subvención nominativa a la Fundación Novia Salcedo para la realización del Programa facilitador de experiencia para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y para la realización del Plan de acción 2025 de la Campaña Internacional para la Declaración de la Década de Empleo Juvenil y para la organización del IX Bilbao Youth Employment Forum.
- Subvención al Colegio Oficial de Ingeniería Industrial de Bizkaia para la ejecución del proyecto "PROMETEO - Profesionales para la nueva longevidad".
- Subvención a la Fundación Industrias Creativas para la promoción y potenciación de las industrias culturales en la CAE. BIME PRO CAMPUS.
- Subvención directa a Sartu para el Proyecto W de regularización de personas migrantes mediante arraigo social.

- Subvención a Gizatea-Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco para la implantación o consolidación de nuevas empresas de inserción.
- Subvención a la Fundación ONCE para un proyecto experimental para el diagnóstico y la propuesta de un proyecto de incorporación al mercado laboral ordinario de personas con discapacidad visual.

El presupuesto previsto para la ejecución de estas actuaciones asciende a 1.707.022 €.

Con respecto al ámbito **ECONOMÍA**, las actuaciones principales cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género y la promoción de la igualdad y, además, se encuentran diseñadas con perspectiva de género, son:

- Realizar estudios sobre economía vasca sobre brechas de género (Ekonomiaz/Ikerketak)
- Realizar informes periódicos sobre economía vasca Ikerketak derivados del monográfico de Ekonomiaz (recomendaciones de políticas públicas sobre perspectiva de género)
- Proponer en Ekonomiaz y/o Ikerketak, artículos e informes que aborden medidas económicas y fiscales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.47), y, en su caso, materialización del estudio.
- Integrar progresivamente la perspectiva de género en los documentos de Coyuntura:
 - Coyuntura en un Clic: apartado del mercado de trabajo.
 - Informe trimestral: análisis del mercado de trabajo.
 - Informe anual: análisis del mercado de trabajo y de la brecha salarial

Estas actuaciones se acometen con recursos propios.

LANBIDE

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

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

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

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

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

Dirección de Recursos Generales

- Curso para personal de Lanbide en intermediación laboral con perspectiva de género para obtener conocimientos en cómo acompañar en la búsqueda de empleo a las mujeres, incidiendo sobre todo en las que provienen de colectivos especialmente vulnerables, itinerarios personalizados de inserción con perspectiva de género, recursos de empleo inclusivos, etc.
- Curso para personal de Lanbide en lenguaje no sexista “Berdintasuna normalizatzen” para ofrecer a la plantilla de Lanbide y centros colaboradores una formación en comunicación inclusiva que les permita relacionarse, redactar y comunicarse sin sesgos de género. Identificar la particularidad de cada idioma con respecto al uso no sexista de cada uno de ellos.
- Diagnóstico, diseño e implantación, de la nueva planificación en igualdad de mujeres y hombres de Lanbide. Proceso colaborativo para la elaboración de un diagnóstico previo al establecimiento de las prioridades de actuación del periodo con el objetivo de avanzar en la transversalización de la igualdad en el ente. Presupuesto: 50.000 €

Programas de Lanbide con acciones positivas para mujeres

- Contratación de jóvenes por Entidades Locales
- Lehen Aukera 2024
- Acciones Locales de promoción de empleo (ALPES)
- Subvenciones cuotas seguridad social para beneficiarios de prestaciones por desempleo. Pago único
- Empresas de inserción
- Contrato de relevo
- Ayudas al emprendimiento
- Empleo con apoyo (ECA) y acompañamiento a la inclusión de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social
- Contratación de personas desempleadas de larga duración de edad igual o superior a 30 años
- Formación personas ocupadas 2022-2024
- Formación personas desempleadas (en centros privados y públicos) 2022-2024
- Proyectos Singulares
- Encomienda de gestión con centros públicos de FP del Departamento de Educación para formación PERSONAS OCUPADAS 2020-2023 y 2023-2025
- Encomienda de gestión con centros públicos de FP del Departamento de Educación para formación a DESEMPLEADAS 2020-2023 y 2023-2025
- Encomienda de gestión entre Lanbide y el Departamento Educación para la realización de programación formativa para la capacitación agraria, marítimo-pesquera y alimentaria de personas OCUPADAS (Sector primario) 2020-2023 y 2023-2025
- Encomienda de gestión entre Lanbide y el Departamento Educación para la realización de programación formativa para la capacitación agraria, marítimo-pesquera y alimentaria de personas DESEMPLEADAS (Sector primario) 2020-2023 y 2023-2025

- Encargo fundación HAZI acciones formativas sector primario dirigida a personas trabajadoras OCUPADAS 2020-2023 y 2023-2025
- Encargo fundación HAZI acciones formativas sector primario dirigida a personas trabajadoras DESEMPLEADAS 2020-2023 y 2023-2025
- Ayudas formación para jóvenes de 16-25 años baja cualificación 2023-2025
- Nuevos nichos de empleo, profesionalización y adaptación al mercado de trabajo
- Programación formativa para la mejora de las capacidades digitales de las personas desempleadas con objeto de impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural, así como reducir la brecha de género
- Programa 50+ de ayudas a la contratación de personas mayores de 50 años en situación de desempleo por un tiempo igual o inferior a un año

C. “Vidas libres de violencia contra las mujeres” (IV eje de intervención de la Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE) y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar.

- Programa de formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual. Tiene como objetivo el desarrollo de 10 itinerarios personalizados de activación personal, social y laboral de mujeres víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual, mediante la puesta en marcha de un proceso acompañado de adquisición de habilidades sociales y de capacitación profesional con compromiso de contratación en empresas conveniadas. En 2025 finalizará este programa con una inserción laboral de al menos el 50% de las participantes. El remanente de 2024 se incorporará a los Presupuestos de 2025.
- Formación para personal de tutor de violencia de género de las oficinas de Lanbide. Curso actualizado de 30 horas en la plataforma de formación de Lanbide para personal tutor de violencia contra las mujeres de las oficinas. Hasta la fecha un total de 247 personas de Lanbide han sido formadas en la materia por parte del ente que 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.
- Curso para personal de Lanbide en acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para facilitar al alumnado identificar las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral como una forma más de la violencia machista contra las mujeres. Proporcionar herramientas de detección y prevención del acoso en el ámbito propio de actuación como profesionales de atención del servicio de empleo. Asimismo, conocer el protocolo y las medidas de prevención en torno al acoso sexual y por razón de sexo del Gobierno Vasco.
- Curso para personal de Lanbide en mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual. Se pretende dotar de herramientas de detección de víctimas de trata y de explotación sexual a profesionales de Lanbide. Incorporar el análisis de estas formas de violencia de género desde la perspectiva de la demanda de prostitución. Adquirir conocimientos sobre la realidad de la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual en Euskadi. Conocer los recursos existentes para las mujeres víctimas de trata. Adquirir conocimientos y desarrollar competencias para la mejora de la atención a mujeres víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, usuarias del Servicio de Empleo.
- Actualización del protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia en las oficinas de Lanbide y jornada de formación. Adecuar los procesos de intervención de Lanbide a los requerimientos de los marcos actuales sobre violencia machista contra las mujeres. Mejorar la coordinación con el resto de las instituciones y agentes involucrados en la atención a víctimas en la CAE a fin de avanzar hacia una mayor integralidad de la atención.
- Emakera Araba, itinerarios mixtos. Programa de coordinación entre los servicios sociales municipales y forales, por una parte, y dos entidades del Tercer Sector especializadas en procesos de inclusión laboral, por otra, para articular planes integrados y personalizados de inclusión orientados a mujeres con dificultades de acceso al empleo. En este caso, 20 mujeres en situaciones de riesgo de exclusión y/o supervivientes de

violencia machista, alejadas del mercado laboral, usuarias de servicios sociales municipales y/o forales, residentes en Araba.

D. Contra la brecha salarial.

- Convocatoria para el año 2024 de subvenciones para la formación con compromiso de contratación y formación y contratación de mujeres y hombres desempleadas/os en ámbitos masculinizados y feminizados (Morrokotudak). Acciones formativas con compromiso de contratación. (Financiación para los contratos de trabajos realizados). 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. Desarrollar iniciativas que impulsen la entrada de hombres en ocupaciones y actividades donde su representación es baja y donde las mujeres tienen una presencia destacada, lo cual a su vez ha podido influir en perpetuar diferencias laborales, económicas y sociales que no se hubieran dado de haber sido mayor la presencia de hombres en dichos ámbitos. Esta nueva estrategia se articula buscando cambiar dinámicas socialmente enraizadas y con el fin último de que en un futuro próximo se pueda dejar de hablar de sectores masculinizados o feminizados y se pueda hablar de igualdad de oportunidades y de condiciones laborales. Presupuesto: 2.000.000 €
- Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano. Línea de subvenciones para la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas participantes en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.
El remanente de 2024 se incorporará a los Presupuestos de 2025.
- Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes. Línea de ayudas a las empresas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de menores, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria. Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado. Se subvencionará, asimismo, la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.
- Servicio de consulta de curriculum ciego. Impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la intermediación laboral. Implementación del currículo anónimo o ciego en los procesos de selección de candidaturas de personas inscritas que hayan prestado su consentimiento expreso para ello, por parte de las empresas demandantes.

E. Aquellas DISEÑADAS con perspectiva de género.

- Decreto de compatibilidad de la Renta de Garantía de Ingresos con los ingresos procedentes de las rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia
 - Junto con los objetivos generales, son objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres los siguientes:
 - Reducir la inactividad laboral de las segundas personas miembro de las unidades de convivencia beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos, que en su mayoría son mujeres.
 - Incentivar la transición del empleo a jornada parcial al empleo a jornada completa entre las personas beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos, que en su mayoría son mujeres.

- Compensar económicamente el coste de oportunidad vinculado a la crianza que el acceso al empleo supone en el caso de las familias monoparentales beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos, en particular, entre las familias monoparentales maternas.

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

OSALAN

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

Osalan aspira a desarrollar políticas de seguridad y salud laborales centradas en las personas y que garanticen la igualdad en la protección de todas ellas.

ACTUACIONES RELEVANTES

Osalan considera prioritario profundizar en el conocimiento de la influencia del género en la seguridad y salud laborales; difundir y trasladar ese conocimiento tanto a las y los profesionales de la prevención y de Osalan como a la población en general e incidir en el desarrollo de materiales y herramientas que puedan trasladar ese conocimiento a la práctica preventiva de las empresas y a sectores laborales con especiales dificultades. Por ello y siguiendo lo señalado en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 que también recoge las principales actuaciones en materia de igualdad, Osalan, durante 2025, va a priorizar las siguientes actuaciones:

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

- Actuación 1. Actividades para impulsar la igualdad que incluyen actividades de divulgación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la PRL (difusión de conclusiones de los estudios realizados: grado de integración de la perspectiva de género en las empresas con servicio de prevención propio y estudios anteriores sobre siniestralidad y enfermedad profesional de mujeres y hombres; jornada en colaboración con Emakunde e Inspección de Trabajo y ponencias sobre género y PRL en diversos foros y elaboración materiales divulgativos), así como la evaluación de las actuaciones en materia de igualdad del Organismo durante el período 2022-2024 y planificación del periodo 2025-2028.
- Actuación 2. Implementación y actualización de un módulo formativo on line sobre integración de perspectiva de género y PRL para personal trabajador, empresariado y servicios de prevención.
- Actuación 3. Desarrollo de las actuaciones correspondientes a Osalan en el marco de la colaboración con Emakunde para promover la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales (módulo de acoso sexual y atención a consultas).
- Actuación 4. Proyecto de asesoramiento a empresas sobre pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 80.000 euros. Las actuaciones 3 y 4 las desarrollará íntegramente con personal propio de Osalan por lo que no tienen un reflejo presupuestario independiente del gasto de personal.

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

- Actuación 5. Subvención a la UPV/EHU para el desarrollo del Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, en el marco de este máster, Osalan impartirá distintas sesiones formativas y, entre ellas, una sobre la incidencia del género en la SST.
- Actuación 6. Subvención para el desarrollo de actividades de la Cátedra sobre Medicina y Enfermería del Trabajo en la UPV/EHU.
- Actuación 7. Subvención para proyectos de investigación en materia de PRL.
- Actuación 8. 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 9. Campañas de comunicación y promoción PRL en la CAE dirigidas a población trabajadora y a la ciudadanía.
- Actuación 10. Análisis y búsqueda de un modelo de calidad de PRL para los diferentes modelos de empresa: Pymes, sectores con más difícil encaje en PRL.
- Actuación 11. Proyecto dirigido a la disminución de trastornos musculoesqueléticos: estudio de situación y propuesta de mejora de medidas preventivas sector industria –espacio web ERGO PREBEN.

El presupuesto total previsto para estos proyectos es de 960.000 euros.

EUSTAT

Eustat es el organismo público que desarrolla, produce y difunde información estadística oficial de la C.A. de Euskadi. Centrándose en la actividad estadística, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, en su artículo 5, define dispone como una competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad y hombres la “Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica”.

ACTUACIONES RELEVANTES

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

[Apartado de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Web de Eustat](#)

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

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

[Informe 8 de marzo 2024](#)

3.- Informe sobre la Violencia de Género el día 25 de noviembre, con la información más reciente y relevante. Eustat – Instituto Vasco de Estadística dispone de una operación estadística donde se incluyen diversas

características sobre los hechos, tales como el tipo de delito o tipo de falta, la lesividad sufrida por la mujer, la victimización de la mujer por el cónyuge o análogo, así como otros tipos de violencia parecidos por mujeres en el ámbito doméstico.

[Informe de violencia contra las mujeres: 25 de noviembre 2023](#)

4.- Nota de prensa sobre la Mujer y la Niña en la ciencia el día 11 de febrero, con los datos más relevantes en cuanto a estudios e investigación científica.

[Nota de prensa: La mujer y la niña en la ciencia 2024](#)

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

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

- Desarrollar planes y programas estadísticos garantizando en el diseño de las operaciones estadísticas la perspectiva de género.
- Actualizar progresivamente los proyectos técnicos de las operaciones estadísticas incluyendo las tablas por sexo que se vayan incorporando en la difusión del Apartado de Igualdad de Hombres y Mujeres.
- En la evaluación de anual de cada una de las operaciones estadísticas del Plan Vasco de Estadística, Eustat – Instituto Vasco de Estadística se responsabilizará de que allí donde el género sea una variable pertinente, incluir una reflexión sobre la misma, evaluando, al menos, que las variables más importantes sean tabuladas por sexo y que las definiciones de la operación hayan contemplado las perspectivas de género.
- Mejorar de forma progresiva los manuales de campo, cuestionarios y otra documentación en relación con el lenguaje, evitando conceptos con sesgo de género.
- Asegurar la perspectiva de género en las notas de prensa que son pertinentes al género y desarrollarlo en las notas en que aún falta.
- Evaluación periódica de las operaciones estadísticas bajo la perspectiva de género

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

- La mayor parte del personal de Eustat – Instituto Vasco de Estadística ya ha recibido la formación básica en igualdad de mujeres y hombres. A partir de ahí, se procede a promover la formación en igualdad del personal de nueva incorporación.
- Formación específica asociada al perfil profesional, a través del IVAP, diseñada por Eustat – Instituto Vasco de Estadística. Diseñar la formación por perfil profesional.
- Incorporar en el dossier de prensa diario noticias que hagan referencia a la perspectiva de género.

5.3. En materias como,

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

04. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,8% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS	
PRESUPUESTO:	59.725.000 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
6110. Estructura y Apoyo de Economía y Hac.	2.746.215
6111. Economía y Gasto Público	10.541.567
6112. Política Fiscal	3.642.879
6114. Patrimonio y Contratación	10.891.052
6311. Política Financiera	29.748.287
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Autoridad Vasca de la Competencia	
6115. Autoridad Vasca de la Competencia	2.155.000

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



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.

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

1. Impulso y coordinación de las políticas de igualdad del Departamento. Incluye un Estudio sobre la incorporación de cláusulas de igualdad en 72 contratos de la Administración General 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 acude el personal del Departamento no computan a efectos del número máximo de cursos anuales permitido.
Presupuesto: 8.000 €
3. Elaborar el nuevo Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento 2025-2028.
4. Promover la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales. Desde la aprobación de la Ley 4/2005 de igualdad de mujeres y hombres, la Administración vasca impulsa el proceso de diseño de presupuestos con enfoque de género. De hecho, desde entonces, el Departamento elabora para cada ejercicio el informe de impacto de género sobre los presupuestos generales y ha introducido, con la colaboración de Emakunde y las técnicas de igualdad de los departamentos y sus organismos autónomos, instrumentos nuevos, en constante mejora y adaptación, para impulsar la presupuestación con enfoque de género. Además, ha llevado a cabo actuaciones formativas a cargos públicos y al conjunto de la Administración. Para el presupuesto 2025 se plantea:
 - Introducir mejoras en la fase de diseño de los presupuestos generales
 - Dar seguimiento de la ejecución de la Superestructura de Igualdad
 - Analizar la necesidad de crear/modificar nuevas superestructuras en el área de igualdad para ejercicios posteriores
 - Introducir los mecanismos necesarios para el seguimiento del gasto en políticas de igualdad
 - Facilitar la dotación presupuestaria para crear las unidades administrativas de igualdad pendientes
5. Evaluar la aplicación por parte de los órganos de contratación de la Administración General de la Instrucción 1/2024 sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se pretende obtener información sobre en qué medida los órganos de contratación de la Administración General están empleando la instrucción 1/2024. Esta información permitirá ver el grado de implantación de esta, así como las posibles dificultades que aquellos han encontrado a la hora de su utilización. Una vez analizados los datos, se podrán tomar las medidas correctoras que sean precisas.
6. Planificar, programar y gestionar el POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 con arreglo al principio transversal de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de la Dirección:
 - 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
7. Incorporar la igualdad en los procesos de ejecución y gestión del Programa FSE+ 2021-2027.
- La equidad de género se establece como principio horizontal de las actuaciones del Fondo Social Europeo incorporándose la perspectiva de género tanto en relación con el propio diseño y planificación de las actuaciones a desarrollar como en su seguimiento y evaluación, incluyendo las necesarias medidas de acción positiva orientadas a corregir los posibles desequilibrios que en términos de cantidad y/o calidad del empleo se estén produciendo en nuestro mercado de trabajo.
 - En las actuaciones/operaciones que forman parte de los programas se pretenden visibilizar las acciones para garantizar la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
 - Los contratos de asistencia técnica se diseñan en cumplimiento de la Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la CAE.
 - 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.
8. Fortalecer la coordinación y la colaboración con las responsables de igualdad de mujeres y hombres del proceso integral de planificación y programación del POPV FEDER 2014-2020 y 2021-2027 y FSE+.
- 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.
9. Participar junto a Emakunde en la elaboración de directrices para la integración de la perspectiva de género en las subvenciones públicas.
10. Promover la planificación para la igualdad a través de la formalización en 2025 de dos nuevos Convenios de Reafianzamiento con Elkargi SGR.
- Impulso dentro del colectivo de socios de Elkargi la aprobación de planes de igualdad de mujeres y hombres, y protocolos contra el acoso sexual.
 - Se promoverá la formación en materia de igualdad entre las PYMES a través de Elkargi, SGR. como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad entre las empresas a las que prestan sus servicios.

- Elkargi SGR deberá proporcionar anualmente informe de las empresas beneficiarias del reafianzamiento que tienen aprobados planes de igualdad.
11. Publicar en la revista ZERGAK artículos y colaboraciones que aborden los temas de política fiscal con perspectiva de género. Presupuesto: 421 €
 12. Integrar la perspectiva de género en la normativa sobre tasas, precios públicos y tarifas (u otros tributos propios). Se promoverá entre los departamentos gestores de las tasas, precios públicos y tarifas (u otros tributos propios) el análisis de esta área de actuación desde la perspectiva de género, a efectos de detectar opciones para la integración de esta perspectiva en la normativa reguladora y promover asimismo el diseño de los aplicativos contables y de gestión de forma que permitan analizar los gastos fiscales de tasas, precios públicos y tarifas con perspectiva de género.
 13. Incorporar la perspectiva de género al nuevo aplicativo que nutre de información al Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas:
 - Incorporar la variable sexo y niveles de renta en el nuevo aplicativo del Informe Anual Integrado de las Haciendas Vascas.
 - Instar la elaboración progresiva con desglose por sexo de la información aportada por otras Administraciones que son fuente de las estadísticas y estudios realizados.

Con estas actuaciones 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 los 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.

B. Actuaciones Contra la Brecha Salarial

- Realizar el seguimiento al presupuesto y gasto ejecutado en el marco de la Estrategia 2030 contra la Brecha Salarial.
- Incrementar la tasa de actividad de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad a través del Programa FSE+.
- Promover la formación en materia de igualdad entre las PYMES a través de Elkargi, SGR. como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad entre las empresas a las que prestan sus servicios.

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

- Realizar el seguimiento, en el informe de género sobre los presupuestos generales, de las actuaciones dirigidas a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres y su presupuesto.

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 Euskadi⁴⁰. 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 (Sin coste)
- 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.
- Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación. Planificar y dar seguimiento al Plan de Igualdad en coordinación con el Plan departamental

⁴⁰ 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

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 1,1% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	
PRESUPUESTO:	89.650.596 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1125 - Comisión Jurídica Asesora de Euskadi - COJUA	1.544.908
1211 - Estructura y Apoyo de Gob. Adm. Dig. y Autogob.	4.506.214
1212 - Servicios Generales	38.321.919
1213 - Función Pública, Selección y Formación Personal	6.529.036
1214 - Informática y Telecomunicaciones	3.424.933
1215 - Innovación y Administración Electrónica	8.482.785
1217 - Relaciones Institucionales	4.619.249
1218 - Régimen Jurídico	4.691.122
1219 - Otros servicios de la Administración de la CAE	846.894
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	2.904.486
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
IVAP - Instituto Vasco de Administración Pública	
1216. Selección y Formación del Personal de las Adm. Púb.	5.478.478
4714. Euskaldunización y Normalización Lingüística	8.300.572

12. Gráfico. Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno. Distribución del presupuesto según su relevancia al género



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

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

ACTUACIONES RELEVANTES

En primer lugar, se exponen las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres más relevantes enmarcadas dentro del plan departamental para la igualdad de mujeres y hombres vigente para el periodo 2022-2024. Asimismo, se recogen también actuaciones que, si bien no están incluidas en el plan departamental vigente, responden a los objetivos programáticos de la Estrategia 2030, a la que se dará operatividad mediante el nuevo plan departamental para la igualdad 2025-2027. Por último, aquellas actuaciones enmarcadas dentro de la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en la CAE.

1. EJE I. Buen Gobierno:

El primero de los cuatro ejes que articulan tanto el plan departamental vigente como el nuevo plan que se publicará en 2025 es Buen Gobierno, ámbito estratégico en el marco de la actividad del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.

Programa I. Compromiso político

– Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad

En 2025 el presupuesto para el impulso de la igualdad en el programa 1213 es de 200.000 euros, el mismo que en 2024, en el programa Función Pública. Una de las medidas claves en el marco de este presupuesto se relaciona con el III Plan para la igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos que se prevé negociar en 2025, consolidando las medidas adoptadas en el II Plan, materializando medidas pendientes y proyectando nuevas medidas.

El presupuesto mencionado contiene una partida de 90.000 euros, íntegramente diseñada con perspectiva de género, para el impulso de investigaciones cuantitativas y cualitativas. Asimismo, se cuenta con una partida de 30.000 euros en proceso de diseño con perspectiva de género para desarrollar una cultura y política de prevención de riesgos con enfoque de género que 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 adoptar las medidas necesarias para la formación en materia de igualdad de todo el personal, y se destinarán 50.000 euros a las acciones de la Estrategia para reducir la brecha salarial en la administración que se detallarán más adelante.

Por otra parte, en 2025 se mantiene la misma dotación presupuestaria que en los tres años anteriores en el programa 1211-Estructura y Apoyo para el impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres en el departamento: 15.000 euros.

Programa II. Capacitación para la igualdad

La partida presupuestaria para la formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del departamento se mantiene en 2025 en 7.000 euros, la misma dotación que en los años anteriores. Con el objetivo de incentivar la formación en igualdad de las personas que trabajan en el departamento, las horas de formación en materia de igualdad no se contabilizan en el cómputo anual del crédito horario de formación.

Adicionalmente, hay un presupuesto de 80.000 euros para la formación en general del personal del departamento, repartido en los programas 1211 y 1213. En tanto que las acciones de formación previstas en esta partida son susceptibles de incluir la perspectiva de género en su planificación, se ha incluido en el apartado de “en proceso” en las tablas de reflejo presupuestario de los formularios PGEN-25.

De la misma forma, en 2025 se prevé realizar un análisis con perspectiva de género de la política de formación de la Administración General de la CAE con el objetivo de plantear las posibilidades de utilización de modalidades, horarios, contenidos y tipologías formativas; así como conocer con exactitud la compatibilidad de la formación con las diferentes medidas de conciliación, y, en su caso, diseñar medidas correctoras.

Programa III. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

– Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios

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

En este sentido, a finales de 2023 se modificó la Ley de Estadística de la CAE y se aprobó el Proyecto de Ley del Plan Vasco de Estadística que ordenará la actividad estadística de la CAE hasta 2026. En tanto que el nuevo Plan concede a la igualdad de mujeres y hombres más relevancia que el plan anterior, en 2025 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 2025 se realizará el seguimiento de la Circular 1/2023 relativa a la adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género que la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (programa 1214).

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

La inclusión sistemática de cláusulas para la igualdad en la contratación pública y subvenciones permite avanzar hacia la implementación de presupuestos sensibles al género. Por citar un ejemplo, una de las partidas presupuestarias corresponde al programa Informática y Telecomunicaciones, 580.784 euros, para la realización de estudios informáticos. Además de incluir cláusulas para la contratación, se garantiza también la presencia de mujeres en la realización de los estudios, con lo que se contribuye a un reparto más equitativo de los recursos en un sector tradicionalmente muy masculinizado.

Por otra parte, además de adaptar los procedimientos de trabajo para incluir en los actos administrativos las cláusulas de igualdad establecidas por el Decreto Legislativo 1/2023 que aprueba el texto refundido de la ley para la igualdad y vidas libres de violencia machista, en 2025 también se avanzará en la inclusión de la perspectiva de género en los premios concedidos por el departamento. Por ejemplo, en los Premios Elkarlan, concedidos por la Dirección de Gobierno Abierto (programa 1217), dotados para 2025 con 36.000 euros.

BG3. Transformar el modelo de Gobernanza de las instituciones: participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas.

Dentro del Eje Buen Gobierno, esta línea estratégica no aparece incluida en el plan departamental vigente, sino en la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

– Participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas.

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.

2. EJE II. Empoderamiento de las mujeres.

– 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 2025 incluyendo en todos sus números un artículo destinado a visibilizar las aportaciones de las mujeres a los ámbitos de la ciencia y la tecnología.

3. EJE III. Vidas libres de violencia contra las mujeres

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

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

Asimismo, la Unidad de Igualdad del departamento, junto con el Servicio de Prevención son responsables, tras el procedimiento, de controlar la aplicación y efectividad de las medidas correctoras que hayan resultado en virtud de la aplicación del protocolo, así como de la revisión de la situación laboral en la que hayan quedado implicadas las personas tras el procedimiento. No hay una partida específica para este programa en el reflejo presupuestario porque se desarrolla a partir del trabajo del personal del departamento. Además de la aplicación del protocolo reactivo para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se prevé diseñar un protocolo preventivo en 2025.

4. Actuaciones contra la brecha salarial

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

Por su parte, en el marco de la directriz *Profundizar la conciliación corresponsable en la Administración Pública Vasca*, le corresponde al departamento evaluar el impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración, al objeto de abordar su adecuación. Por último, en relación a la directriz *Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi*, el departamento continuará desarrollando el diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco, así como en sus principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE.

De la misma forma, se comparte con el IVAP la responsabilidad sobre la formación en materia de brecha salarial dirigida al personal. El presupuesto para desarrollar la Estrategia y Plan de Acción para reducir la brecha salarial se mantiene en 2025 con una partida de un importe de 50.000 euros en proceso de diseñarse con perspectiva de género en el programa 1213 de Función Pública.

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

- El Plan Estratégico 2021-2024 del IVAP incluye entre sus objetivos iniciativas para la mejora de la igualdad. En el año 2021, se crea el puesto de Técnico/a de Igualdad del IVAP y, con ello, se sitúa el servicio de Igualdad en la estructura. De esta manera, se da un paso importante en el compromiso mencionado, asentando una de las condiciones básicas para la consecución del objetivo.
- Entre las funciones del servicio de igualdad se encuentran: la propuesta de planes y programas para la igualdad en el IVAP, el seguimiento de los mismos, la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación del Organismo, el asesoramiento al personal del Organismo, el diagnóstico y propuesta de formación del personal, y la participación en la coordinación técnica de las políticas de igualdad.
- En los años 2022 y 2023 el Servicio de Igualdad se ha ido estabilizando en la estructura del IVAP. Se ha reforzado el trabajo transversal y la coordinación a través de la Comisión interna de Igualdad y la participación activa, en otros espacios de coordinación.
- De hecho, dentro del marco del plan EKI del Organismo, se ha desarrollado un proyecto para reforzar esta Comisión. De esta manera se pretende dotarle de la importancia que debe tener: aumentando y mejorando su actividad, con representantes de todos los servicios para poder así garantizar la transversalidad de las políticas de igualdad.
- Se ha reforzado el Plan de Igualdad del IVAP desarrollando las condiciones de diagnóstico y recogida de datos, entre otros, para poder desarrollarlo el siguiente año.
- Asimismo, con la introducción del Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado en virtud del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo y las modificaciones respecto a la anterior ley, se ha analizado de manera que cada uno de los servicios pueda identificar de qué manera afecta en su ámbito de actuación. Este documento se encuentra disponible en la intranet del Organismo.
- Coordinación con otras instituciones
- El Servicio de Igualdad del IVAP desarrolla una labor activa en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como en la Comisión Permanente de Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos. Entre otras cosas, en el primero está participando en el diseño del VIII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Y, en el segundo, se ha trabajado en la elaboración del II Plan de Igualdad.
- Asimismo, participa en el Grupo Técnico de Igualdad del Departamento de Gobernanza y Autogobierno.
- Siguiendo el esquema mencionado en el punto anterior, las acciones estratégicas planificadas por el IVAP para el año 2024 son las siguientes:
 1. Realizar un diagnóstico para el plan de Igualdad del IVAP.
 2. Desarrollar un Plan de Igualdad propio en colaboración con todas las áreas y analizar el grado de cumplimiento.
 3. Automatización y sistematización de la recogida de datos (en todos los servicios).
 4. Impulsar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los grupos de trabajo del IVAP.

5. Realizar una planificación/acciones específicas para garantizar un uso no sexista del lenguaje.
6. Garantizar la perspectiva de género en todos los proyectos estratégicos.
7. Desarrollar proyectos de igualdad con carácter propio entre los proyectos estratégicos.
8. Que todo el personal del IVAP conozca el protocolo de procedimiento ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General y sus Organismos Autónomos.
9. Poner a disposición de todo el personal del IVAP los documentos básicos en materia de igualdad.
10. Revisión de todas las plantillas para garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos nuestros documentos base.
11. Visibilizar las cuestiones de igualdad en nuestros recursos.
12. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
13. Integrar acciones en materia de igualdad en el plan de gestión del IVAP.
14. Informar sobre las políticas de igualdad y recoger pautas y criterios para el cumplimiento de la igualdad en nuestra práctica diaria dentro del protocolo de acogida, en el manual de acogida.
15. Asegurar un lenguaje, imagen y contenido no sexista en las publicaciones y jornadas del organismo.
16. Incluir cláusulas de igualdad en los criterios de contratación.
17. Renovar el libro de estilo del IVAP teniendo en cuenta la perspectiva de género y el uso inclusivo del lenguaje.
18. Formación para garantizar un uso no sexista del lenguaje.
19. Promoción del euskera y de los recursos necesarios para el fomento de la igualdad.
20. Garantizar la perspectiva de género en el Plan de euskara.
21. Impulsar, en colaboración con Función Pública, la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos.
22. Establecer los derechos y/o medidas que deben tener las mujeres en situación de parto y postparto en los procesos selectivos.
23. Proporcionar formación básica en materia de igualdad al personal del IVAP.
24. Diseñar con Emakunde un plan estratégico para la formación en igualdad.
25. Incrementar la oferta formativa para el liderazgo, especialmente para el personal técnico de segundo nivel que pueda ocupar en el futuro puestos de mayor responsabilidad, con el doble objetivo de que las personas que ocupan puestos de jefatura tengan integrada la perspectiva y que las mujeres accedan a dichos puestos (proporcionalmente a los hombres).
26. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos.
27. Desarrollar acciones que fomenten la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas y, en particular, la participación de los hombres en las acciones relacionadas con las masculinidades y la corresponsabilidad (por ejemplo, puntuando más esas formaciones, generando campañas internas específicas, etc.).

06. DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD

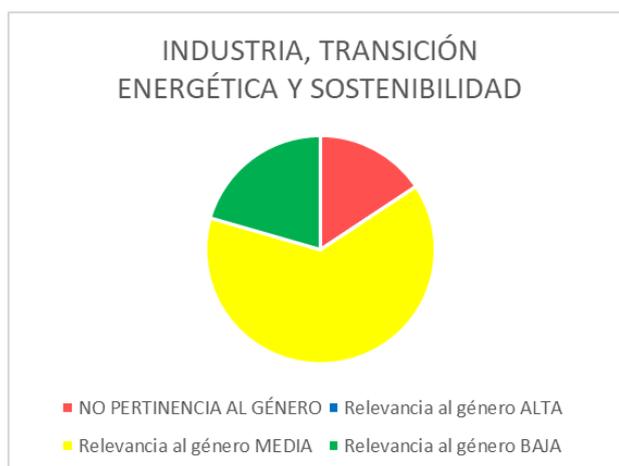
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 4% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	
PRESUPUESTO:	591.918.931 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	37.741.624
4421. Protección del Medio Ambiente	34.747.733
5121. Planificación y Administración Hidráulica	200.000
5413. Tecnología	197.004.671
5414. Fondo de Innovación	20.765.000
5415 - Transformación Digital y Emprendimiento Innovador	7.073.775
7211. Estructura y Apoyo Industria, Tran. Ener. y Sost.	7.937.979
7212. Desarrollo Industrial	76.633.797
7213. Seguridad Industrial	9.662.066
7214. Innovación y Estrategia de Competitividad	2.240.505
7311. Política y Desarrollo Energético y Minero	5.875.836
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
CONSORCIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO VASCO BRTA	
5413. Tecnología	2.222.000
Entes Públicos de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:	
SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial	112.679.767
URA - Agencia Vasca del Agua	64.726.969
IHOBE	12.407.209

13. Gráfico. Industria, Transición Energética y Sostenibilidad. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



SPRI gestiona el 19% del presupuesto del departamento, URA el 11% e IHOBE el 2%. Todos ellos están trabajando sus correspondientes planes de igualdad.

URA e IHOBE, consideran que su actividad no es pertinente al género.

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

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

ACTUACIONES RELEVANTES

Actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad

- Profundizar el compromiso político con la igualdad.
 - Facilitar la labor de coordinación en igualdad del Director de Servicios dando a conocer al resto de responsables de dirección el cuadro seguimiento.
 - Elaborar un documento de presentación de las políticas de igualdad y de sus responsabilidades en la materia para los y las directoras al inicio de la XIII Legislatura
 - Elaboración del Plan de Igualdad para la XIII Legislatura
- Fortalecer la Unidad de Igualdad y los grupos de trabajo en igualdad del Dpto.
 - Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - Difundir el calendario de los procesos de trabajo comunes al Dpto. y los documentos que la Dirección de Servicios solicitará en cada momento a los y las directoras.
 - Incorporar las modificaciones de la normativa en los procesos y procedimientos de trabajo asesorados por Asesoría Jurídica, Servicio de Contratación, Unidad de Igualdad. ⁴¹

⁴¹ Ley 6/2022 de 30 de junio del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General

- Involucrar a Asesoría jurídica en la adecuación a la normativa y mandatos de igualdad vigentes en los procesos y procedimientos que coordina y asesora, especialmente el Plan de Subvenciones y el Informe anual de Seguimiento de las mismas que se envía a Hacienda.
 - Las órdenes de ayuda recogerán los mandatos de igualdad tanto en su texto regulatorio como en los impresos.
 - Elaborando una versión anual del Plan con la sustitución de las fichas modificadas. Las fichas que se modifiquen anualmente se redactarán según el mandato de la Ley de Igualdad.
 - El informe anual de seguimiento de las subvenciones a enviar a Hacienda seguirá en todas sus fichas el modelo que envíe ese Dpto. y no versiones anteriores, y será completo en todos sus ámbitos de respuesta.
- Servicio de contratación: Incorporar el contenido de las Instrucciones de igualdad en la contratación mayor y menor del Dpto.
- Formación en igualdad.
 - Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
 - ⊖ Formar a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio y la persona que se ocupa de la web
 - Mantener la acción para las personas en acumulación de tareas y sustituciones menores a un año: Aprobar un curso de igualdad a las personas contratadas mediante la acumulación de tareas o con contratos inferiores un año si tuviera relación con sus tareas.
 - Mantener y actualizar el Portal de Igualdad sito en la intranet del Dpto.
 - Incorporación de material sectorial con género en la biblioteca y los boletines
 - Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
 - Contemplar en la cobertura de puestos, sobre todo en los de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, el conocimiento en igualdad.
 - Valorando como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALT, en las comisiones de servicio para la provisión de personal técnico y personal responsable de servicio.
 - Incluyendo en el apartado diagnóstico de las pruebas de proyecto para la cobertura de puestos de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, una pregunta de enfoque de género.

Brecha salarial y actuaciones contra la violencia machista contra las mujeres

Entre las actuaciones del Departamento contra la brecha salarial de género se encuentran las desarrolladas por el propio Departamento y las entidades adscritas al mismo. Al no estar elaborado el Plan de Igualdad de Legislatura, el Dpto. centrará su actuación en el cumplimiento de los mandatos de igualdad en las subvenciones.

El Dpto. no cuenta con actuaciones contra la violencia machista contra las mujeres salvo la participación en la campaña del 25 de noviembre con un boletín relativo a la cuestión.

Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencias Machistas contra las Mujeres cuyo texto refundido fue aprobado por el DL1/2023 de 16 de marzo.

Otras

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 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 tiene una duración de 4 años, entre 2022 y 2025 y consta de 9 programas, 20 objetivos y 47 acciones.

A continuación, se detallan las acciones que se ha previsto llevar a cabo durante el ejercicio 2025, indicando el responsable de cada una de ellas:

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

1.2.2. Garantizar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad

1.2.3. Realizar el seguimiento del plan de igualdad, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo indicadores de impacto de las acciones clave. Una vez al año, a finales de año, recogiendo datos para la memoria.

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

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

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

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

3.2.1. Analizar los datos recogidos desagregados por sexo desde la perspectiva de género y, en su caso, determinar las medidas correctoras. Una vez al año, para el plan de gestión

3.2.2. Presentar en la Asamblea General de fin de año de BRTA los datos desagregados por sexo de las iniciativas realizadas (por ejemplo, datos de asistencia, etc.)

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

3.5.1. Perspectiva de género en investigación: Organizar una charla/sesión para sensibilizar sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en la investigación de cara a los miembros de la red

3.5.2. Perspectiva de género en investigación: Pensar y elaborar vías para dar visibilidad a las investigaciones con perspectiva de género

3.5.3. Perspectiva de género en gestión: Formación organizada sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión, dirigida a gestores de entidades que participan en la red y miembros del BRTA

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

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

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

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

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

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

4.2.3. Compartir anualmente con el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente el alcance del Plan de cada institución y buscar posibles puntos de encuentro.

4.2.4. Analizar posibilidades de colaboración en materia de igualdad con otras entidades vinculadas al mismo Departamento; SPRI, IHOBE, EVE, URA, etc.

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

4.3.1. Analizar el cumplimiento de los requisitos para ser entidad colaboradora de Emakunde y, en su caso, poner en marcha el procedimiento para la obtención del certificado

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

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

4.4.1. Analizar el cumplimiento de los requisitos para ser entidad colaboradora de Emakunde y, en su caso, poner en marcha el procedimiento para la obtención del certificado

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

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

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

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

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

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

8.2. Promover en las organizaciones iniciativas y reflexión para promover la conciliación corresponsable con investigadores y técnicos a todos los niveles

8.2.2. 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.

GRUPO SPRI

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

ACTUACIONES RELEVANTES

En 2024 se ha aprobado el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2024-2028 para SPRI**. 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 CAE.
- 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 CAE y en V Plan para la igualdad 2022-2024 del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

Para cada uno de los ejes se establecen **objetivos**, **acciones** para la consecución de los citados objetivos, **indicadores** para el seguimiento y la evaluación, **responsables** de ejecución y **fechas** estimadas de realización. Cada acción incorpora, también, a qué elemento del **Modelo de Gestión Avanzada** hace referencia y en qué eje y línea de la **Estrategia 2030** encuentra también encaje.

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

Eje I Buen Gobierno:

- Objetivo 1.1.: desarrollar la planificación y la organización requerida para el despliegue de la igualdad de mujeres y hombres en SPRI, así como su seguimiento y evaluación, en coordinación y colaboración con las instituciones vascas.
- Objetivo 1.2.: desarrollar mecanismos y herramientas que permiten un impacto positivo en la política de igualdad de mujeres y hombres.
- Objetivo 1.3.: comunicar el compromiso con la igualdad de SPRI, los contenidos del III plan, así como su implantación y alcance de objetivos.

Eje II Gestión de las personas de SPRI:

- Objetivo 2.1.: atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Objetivo 2.2.: atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva.
- 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.
- Objetivo 2.4.: atender a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas de SPRI.
- Objetivo 2.5.: mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en los que se da infrarrepresentación de las mujeres mediante la reducción de los obstáculos que la causan.
- Objetivo 2.6.: prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de SPRI

Eje III Impacto en la sociedad: la transformación de las economías, la organización social y el empoderamiento de las mujeres:

- 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.
- 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

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 2025 de 2.000€. Además, Dentro del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para 2025 se estima una dotación de recursos económicos para la implantación del total de acciones en la AVDE de 531.000€ (incluye la previsión de subvención aprobada a proyectos de emprendimiento liderados por mujeres) y la SCR de 13.230,11€

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 extrae.

ACTUACIONES RELEVANTES

En tanto en que el área de actuación de URA no es pertinente al género, nuestras actuaciones en el ámbito de igualdad se centran en la propia plantilla y en que las actuaciones administrativas y la gestión de procesos se ajusten a la normativa de igualdad.

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.

Aplicamos el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, actualizado en el ejercicio 2021, y enmarcado en el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. El protocolo se basa en la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más de 50 personas en plantilla de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de la Agencia Vasca del Agua. Como medida prevista en el III Plan de Igualdad se encuentra la actualización del citado protocolo, que se realizará a lo largo de 2024 con el fin de adecuarlo a la normativa vigente.

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 2025 está previsto abordar las siguientes medidas planificadas en el III Plan de Igualdad, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, como son:

- Continuar con el teletrabajo de un máximo de 2-3 días por semana (Línea 2, objetivo 4: conciliación corresponsable). Una de las acciones a desarrollar en el 2025, incluidas dentro del objetivo 4. “Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación” es la realización de un análisis del impacto del teletrabajo en los procesos de promoción en el empleo.
- Como continuación a las acciones formativas llevadas a cabo en 2024 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, en colaboración con nuestro servicio de prevención ajeno, IMQ, se prevé un gasto estimado de unos 3.000,00 euros para 2025. En este ámbito está previsto en 2025 formar a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en igualdad de oportunidades y violencia machista, para poder introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral del ente.
- Asimismo, se estima un coste en concepto de consultoría externa en el ejercicio 2025 para la colaboración en la implantación de las medidas del III Plan de alrededor de 6.000,00 euros. Este importe se invertirá, entre otras, en tratar de desarrollar especialmente las acciones previstas dentro del objetivo 2 “Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión”, como son tratar de mejorar la incorporación de las cláusulas para la igualdad en contratos, encargos y convenios, así como establecer mecanismos para garantizar el correcto cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incluidas en contratos, encargos y convenios.

- Por último, se estima un coste en formación en el ámbito de igualdad para el ejercicio 2025 de unos 3.000,00 euros, teniendo en cuenta el curso básico en igualdad de mujeres y hombres que realiza todo el personal que se incorpora a la Agencia, más la formación del personal integrante de Berdintasun Taldea y la Comisión Negociadora, así como una acción formativa específica para la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género, dirigida al personal del área económica-presupuestaria.

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

En concreto, la responsable de la comisión de igualdad de la Agencia forma parte del “Espacios Sostenibles” de Bai Sarea, cuyos cometidos específicos son:

1. Diseñar dinámicas para la cooperación y escucha entre entidades
2. Asegurar la viabilidad de la gestión de la igualdad en las entidades

Asimismo, la Agencia se compromete a las siguientes acciones:

- Formar parte de la Asamblea anual que organiza Bai Sarea, donde se ponen en común las acciones desarrolladas por los diferentes grupos que conforman la red.
- Enviar una buena práctica en gestión de la igualdad de mujeres y hombres cada año.
- Llevar a cabo propuestas de medidas para los planes de igualdad desarrolladas en la red en sus respectivas organizaciones
- Participar en la intranet de Bai Sarea: escuchar los podcasts, completar las encuestas, emitir opiniones de los posts, etc.
- Participar como integrante de uno de los grupos que componen BAI SAREA.

IHOBE

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

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

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

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

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

ACTUACIONES RELEVANTES

Ihobe está trabajando en el borrador del nuevo Plan de Igualdad que se prevé formalizar a finales de año. Este IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Ihobe 2025-2028, 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.

1. Análisis de necesidades diferenciadas por género

Ha comenzado a identificar las diferencias de género en el acceso y participación en temas ambientales. Por ejemplo, los barómetros ambientales realizados en colaboración con el Gabinete de prospección sociológica de Lehendakaritza cuentan con sesgo de género que posteriormente se analizan

https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/o_23tef7/es_def/adjuntos/23tef7.pdf

De igual manera, analizan diferenciadamente la participación en proyectos ambientales (Klima Azoka, asistentes a Ekoetxeak, etc.) y efectos del cambio climático. Como se ha indicado está previsto abordar este reto de conocer en mayor profundidad la relación perspectiva de género y protección del medio ambiente.

Está llevando a cabo un proyecto piloto para introducir el cambio climático y la perspectiva de género en el ámbito local, teniendo en cuenta los retos derivados del Informe "El cambio climático en Euskadi desde la perspectiva de género", junto con 18 entidades locales de Euskadi.

<https://www.ihobe.eus/publicaciones/cambio-climatico-en-euskadi-desde-perspectiva-genero-3>

2. Asignación de recursos con perspectiva de género

En base a los estudios realizados en Ihobe se asigna una partida del presupuesto para identificar políticas, programas o actividades que promueven la igualdad de género en el ámbito ambiental. El objetivo es crear indicadores para medir si los recursos están beneficiando por igual a hombres y mujeres. En el presupuesto 2025 se analizará la creación de partidas destinadas a fomentar la igualdad de género en áreas clave, como la formación y sensibilización en temas ambientales.

3. Transversalización del género en todas las áreas

En 2025 se ha previsto incorporar en cada Ficha de Proyecto de Ihobe cómo impacta a hombres y mujeres. Estas Fichas son el elemento clave del Plan de Gestión anual de la Sociedad que posteriormente se presenta al Consejo de Administración vinculando cada proyecto a su presupuesto asociado. El objetivo será ver si ambos grupos están igualmente representados y beneficiados. Además, en las políticas laborales internas (contrataciones, formación, remuneración) se analiza que sean equitativas para hombres y mujeres y se incluyen cláusulas de igualdad de género en los contratos con proveedores.

4. Capacitación y sensibilización del personal

En 2025 los Responsables de los Proyecto y el Grupo de Igualdad tendrán una formación específica en perspectiva de género. Esto ayudará a que la toma de decisiones se haga considerando la equidad de género.

5. Monitoreo y evaluación con indicadores de género

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

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

En Ihobe el equipo de dirección está compuesto por 3 hombres y 3 mujeres (50%) y los 17 Responsables de Proyectos (13 mujeres y 4 hombres). Es decir, de un total de 23 personas (sin incluir la dirección general) que conforman el **cuadro de dirección y gestión de Ihobe el 70% son mujeres**. Esto proporciona una participación equilibrada en los órganos de decisión de la sociedad.

Además, está realizando un estudio para el “Cálculo y análisis de **la brecha salarial** de género en la plantilla” con la ayuda de la consultora EDE Fundazioa.

07. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 5,1% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

20. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Seguridad.

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	
PRESUPUESTO:	775.641.933 €
PROGRAMAS ANALIZADOS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	2.266.340
2211. Estructura y Apoyo de Seguridad	4.385.763
2221. Tráfico	15.527.035
2223. Ertzaintza en Servicio	715.733.588
2231. Atención de Emergencias	6.373.571
4611. Procesos Electorales	5.346.362
5512. Meteorología y Climatología	1.288.901
6113. Juego y Espectáculos	2.435.038
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Academia Vasca de Policía y Emergencias	
2224. Academia Vasca de Policía y Emergencias	22.285.335

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

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



ACTUACIONES RELEVANTES.

En relación al IV eje de intervención de la estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE “**Vidas libres de violencia machista contra las mujeres**”, el Departamento de Seguridad prevé realizar las siguientes actuaciones en 2025:

Una de las actuaciones más relevantes establecidas en el presupuesto de 2025 es la “Evaluación, actualización y seguimiento de la herramienta que permite la valoración del riesgo de las víctimas de violencia machista”, un proyecto que se va a llevar a cabo mediante la suscripción de un convenio con la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea con una duración prevista de 4 años y que prevé para el ejercicio 2025 el siguiente calendario de actividades, con un presupuesto total de 90.258,20 euros:

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

Por otro lado, la aplicación del “Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa)”, seguirá siendo una de las actuaciones relevantes. Esta permite, en primer lugar, crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres, en segundo lugar; homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cuál sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia y, por último; evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijas e hijos. Este próximo año se destinará a este proyecto un presupuesto total de 61.759 euros.

Otro de los proyectos clave en materia de mejora de la atención a la violencia machista será la “Implantación y seguimiento de Protocolos de Coordinación en la atención a la violencia machista en la Policía Vasca 2022-2024”. En una primera fase se aterrizarán y validarán la propuesta de protocolos y pautas que se diseñaron a lo largo de 2020 y 2021. En una segunda fase se contempla el acompañamiento y seguimiento para la integración de los protocolos resultantes de la fase anterior, en el Sistema Policial de Gestión Compartida de Información EBA (Etxekoen eta Emakumeen Babesa). Para dicha tarea el presupuesto de 2025 incluye una partida presupuestaria de 40.000 euros.

En 2025 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 a la protección de las víctimas, en 2025 la partida presupuestaria destinada a la seguridad privada será de un total de 6.000.000 euros

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 2025 se continuará con la implementación del I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS. Se destinarán 12.000 euros para materializar las diferentes actuaciones programadas.

En cuanto al programa de “**Estructura y apoyo**”, destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad, que, entre otras cuestiones, deberá implementar el nuevo Plan de Igualdad Departamental (2025-2028). A dicha unidad se destinarán el próximo año 100.000 euros.

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

En relación con el programa presupuestario de “**Juego y Espectáculos**” el diagnóstico integral del sector que está acometiendo el Observatorio del Juego permitirá identificar las brechas de género (serán de especial interés los datos sobre ludopatía en mujeres, la participación de mujeres y hombres en el sector del juego, etc.). En paralelo, la perspectiva de género se integrará en la promoción de un juego saludable y en cuantas campañas se hagan al respecto.

En lo que respecta al programa presupuestario “**Atención de emergencias**” continuará priorizando una de las funcionalidades de la app 112 SOS Deiak, que posibilita personalizar las emergencias como “violencia de género” y/o “agresión sexual” y cuya activación permite avisar al Centro de Coordinación de Emergencias de la localización sin necesidad de llamar por teléfono. Se trabajará en medidas destinadas a reducir la brecha digital detectada y en la difusión de esta función a la ciudadanía y a las entidades interesadas.

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

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

ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS

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

ACTUACIONES RELEVANTES

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

La planificación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en materia de igualdad para el 2025 aborda actuaciones en diferentes áreas, siendo los pilares fundamentales, el desarrollo del I Plan de Promoción y el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Siguiendo el esquema y ejes de intervención de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, las actuaciones a destacar son las siguientes siguiendo el esquema proporcionado:

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

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

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

ACTUACIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL

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

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

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

- Considerar la igualdad como un factor de calidad
- Desarrollar acciones de sensibilización con el personal de la Academia y con el alumnado, con el fin de reconocer el valor que aportan las mujeres en los diferentes cuerpos de seguridad

- Posponer las pruebas físicas a la siguiente convocatoria del proceso de selección en el caso de las mujeres en situación prenatal, parto o postnatal
- Analizar las necesidades de conciliación existentes entre el alumnado desde la perspectiva de género.
- Participar en diferentes estructuras intradepartamentales e interdepartamentales del Gobierno Vasco de coordinación y colaboración para la igualdad
- Impulsar la creación de espacios de trabajo con cuerpos de seguridad de otras comunidades autónomas, estatales y/o internacionales para el intercambio de experiencias y buenas prácticas respecto al avance en la eliminación de las desigualdades en los procesos selectivos y la formación.
- Velar por el cumplimiento de los informes previos de impacto de género e ir profundizando y perfeccionando mediante la formación al personal encargado de cumplimentarlo.
- Velar por que se incluya la perspectiva de género en todos los estudios y estadísticas de la Academia.
- Fortalecer la introducción de cláusulas de igualdad en contratos y convenios
- Garantizar que cualquier tipo de comunicación y/o publicidad, interna o externa, cumpla con el principio de igualdad de mujeres y hombres y los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Establecer y reforzar el principio de igualdad de mujeres y hombres como la base de los valores de la Academia
- Revisar el “Perfil de Agente” conforme al modelos de policía del País Vasco determinado en el Plan General de Seguridad Pública de Euskadi 2020-2025 y que dicho perfil efectivamente responda al carácter de seguridad pública al servicio de las personas
- Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad.
- Velar por que se siga incluyendo una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellas escalas, niveles y categorías en las que su representación sea inferior al 40% en las convocatorias promovidas por la Academia
- Realizar estudios sobre la situación de las mujeres desde el enfoque de género e interseccional en relación con el acceso a los diferentes cuerpos de seguridad de Euskadi.
- Realizar estudios sobre la situación de las mujeres dentro de los cuerpos de seguridad, no solo a las condiciones de partida de acceso sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.
- Identificar e incorporar indicadores de género en todas las fases de los trabajos de investigación, llevando a cabo un análisis desde la perspectiva de género.
- Colaborar en la innovación de las pruebas físicas desde la perspectiva de género
- Revisar, analizar y adecuar las pruebas de acceso desde la perspectiva de género e interseccional, y con base en datos científicos neutrales.
- Revisión del “Libro blanco” del alumnado del curso de ingreso de la categoría de Agente de la Escala Básica de los cuerpos de Policía del País Vasco, desde la perspectiva de género y teniendo como referencia el nuevo modelo de Policía del País Vasco, así como promover documentación de acogida al resto del alumnado de ingreso.
- Revisar y adecuar desde la perspectiva de género el sistema de evaluación y los instrumentos de valoración actitudinal.
- Crear referentes visibilizando el trabajo de las mujeres no sólo en los diferentes cuerpos de seguridad, sino en diferentes unidades
- Impulsar programas específicos donde haya referentes para las mujeres de los diferentes cuerpos de seguridad en prácticas.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización alrededor del 8 de marzo.

- Impulsar acciones para que las mujeres de la Academia tomen conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación.
- Impulsar acciones en los cursos de la Academia, que visibilicen a mujeres en puestos de decisión de los diferentes cuerpos de Seguridad del Sistema Vasco de Seguridad.
- Crear un programa piloto específico de empoderamiento de mujeres para el desarrollo y promoción profesional en los diferentes cuerpos que se forman en la Academia, basado en liderazgo y género.

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

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

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

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

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

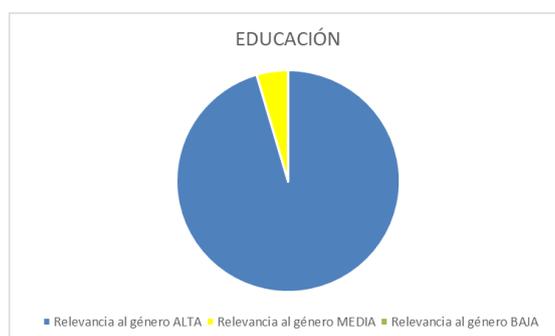
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 20,6% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

21. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Educación.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	
PRESUPUESTO	3.220.559.174 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	67.528.516
4211. Estructura y Apoyo de Educación	46.399.035
4221. Educación Infantil y Primaria	1.086.504.109
4222. Educ. Secundaria y Formación Profesional	1.500.865.307
4224. Enseñanzas de Régimen Especial	72.461.332
4225. Innovación Educativa y Form. Perman. del Profesorado	110.822.151
4226. Aprendizaje Permanente y Ed. Personas Adultas EPA	40.231.054
4231. Promoción Educativa	175.676.640
4715. Euskaldunización del Sistema Educativo	33.872.441
5414. Fondo de Innovación	6.594.589
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
Consorcio Haurreskolak	
4221.Educación Infantil y Primaria	79.604.000

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



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 Especial que tienen relevancia media.

En relación con el objetivo "**Vidas libres de violencias machistas contra las mujeres**", el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencias Machistas contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece en su artículo 56 que "la violencia machista contra las mujeres es una de las manifestaciones más perjudiciales y patentes de la desigualdad entre mujeres y hombres para su prevención, las administraciones públicas vascas promoverán y aplicarán eficazmente todas las medidas para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres previstas en esta ley y en el resto de la normativa vigente, especialmente en el ámbito de la educación y la promoción de la coeducación, y en el ámbito de los medios de comunicación". Teniendo esto en cuenta, cabe señalar que el II Plan de Coeducación del Departamento de Educación tiene entre sus objetivos la prevención de la violencia machista contra las mujeres y que las acciones que en él se recogen contribuyen al logro de este objetivo.

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

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

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

Por otro lado, en relación con la **Estrategia y el Plan Operativo para reducir la Brecha Salarial**, el Gobierno Vasco cuenta con un Plan de acción operativo 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se enmarca en la estrategia para reducir la brecha salarial aprobada en 2018. En este sentido, el Departamento de Educación seguirá trabajando, como hasta ahora, en 3 de los 4 ejes prioritarios de actuación, es decir, reducción de la desigualdad salario/hora, reducción de la desigualdad en cuanto a la jornada laboral, y sensibilización educativa y social. Se señalan a continuación las actuaciones a desarrollar en el año 2025 por cada eje:

- Medidas del Eje 1: Reducir la desigualdad salario/hora. 1.3. Directriz: Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para que las y los jóvenes vascos opten por la carrera profesional con más información libre de estereotipos de género

- Formación sobre orientación no sexista dirigida al personal de orientación. Para ello, se realizarán las siguientes actividades con recursos internos:
 - Diseñar módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista para orientadores y orientadoras a través del programa Prest Gara.
 - Impartir módulos a través de los seminarios zonales de Berritzegune.
 - Revisar y actualizar los planes de acción tutorial para dar respuesta al objetivo mencionado.
 - Visitas de orientadores y orientadoras a empresas para conocer la realidad actual del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa.
 - Mejorar el programa de orientación Aurrera a través de ayudas técnicas a los cuestionarios de orientación profesional.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en los centros integrados de formación profesional. Para ello:
 - En la resolución de organización de inicio de curso de los Centros integrados públicos de Formación Profesional se establece que el plan anual del centro deberá contemplar al menos dos actuaciones relacionadas con la igualdad de género. Al finalizar el curso se realizará un seguimiento y evaluación de las actividades realizadas en los centros.
 - Se realizarán programas de sensibilización dirigidos a mujeres adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos industrial, técnico y tecnológico y a adolescentes y jóvenes para acercarse a los ámbitos de salud y cuidados. 100.000€
- Promover objetivos profesionales STEM y aspiraciones profesionales STEM con perspectiva de género - Estrategia de Educación STEAM Euskadi. En este marco, se potenciará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado y, en particular, a las niñas, desde un planteamiento que busca romper activamente estereotipos y dar una visión realista y cercana de estas profesiones. Asimismo, se promoverán encuentros para que exista interacción entre el alumnado y el personal STEM, y se potenciará que el alumnado pueda practicar el rol de los profesionales STEM, tanto en los espacios de trabajo profesionales como en contextos simulados. 150.000 €.
- Medidas del eje 2. Reducir las desigualdades en las jornadas de trabajo. Directriz 2.4. Impulsar la escolarización de 0 a 3 años
 - Subvención a los Ayuntamientos de la CAPV titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años. 3.500.000 €
 - 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. 24.595.000 €
 - 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.
- Medidas del eje 3: Sensibilización educativa y social. Directriz 1.1. Promover desde la infancia una educación basada en la igualdad
 - Elaboración, seguimiento y evaluación del III Plan de Coeducación. 30.000 €.
 - Formación continua del perfil competencial del profesorado según modelos coeducativos:
 - Convocatoria Prest Gara en la que, entre otras cuestiones, se ofrece formación en coeducación (II. En relación con las bases del Plan). 8100 € (8 cursos para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres).
 - Formar a las personas responsables de coeducación de los centros sobre las bases de la coeducación a través del Berritzegune Nagusia.
 - Seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas.

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

En cuanto a la mejora de la gobernanza, los objetivos prioritarios del Departamento de Educación son avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de trabajo del Departamento para el año 2025. 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. En este sentido, se realizarán píldoras de sensibilización al año siguiente. Para ello, en el programa "Estructura y apoyo" destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa de Igualdad. 18.000 € para las siguientes píldoras:

- Dos números de la revista Gurean, cada uno de los cuales abordará un tema relacionado con el mainstreaming o un área de intervención del departamento de educación.
- Tres vídeos sobre: reducción de la brecha salarial, uso no sexista del lenguaje e incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales.

Además, en cumplimiento del artículo 16.2 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Vida Libre de Violencias Machistas, el Departamento elaborará su propio plan de actuación para la XIII Legislatura en materia de igualdad, dotado de los recursos personales, económicos y materiales necesarios para garantizar su efectiva implantación. Asimismo, elaborará, impulsará, coordinará y evaluará la planificación para el año 2025.

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, en el ámbito de intervención de la Viceconsejería de Educación, cabe destacar el impulso de la coeducación en los centros educativos. La Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV establece entre sus objetivos principales el 7 "Coeducación: Conseguir que todos los centros del sistema educativo vasco cuenten con un plan coeducativo propio, para dar respuesta eficaz a su diagnóstico de situación". Este objetivo está vinculado al despliegue del II Plan de coeducación. La consecución de la escuela coeducativa requiere la implantación de un plan de coeducación en los centros, la creación de estructuras estables para impulsar, coordinar y hacer seguimiento de la coeducación, la formación del profesorado en coeducación, disponer de materiales coeducativos en las aulas y la implicación de las familias

En el curso 2024-2025 está prevista la elaboración y aprobación del III Plan de Coeducación. Para ello, se prevé contar con la colaboración de Emakunde y el contraste con los diferentes agentes educativos. Durante la elaboración de este III Plan se seguirán implementando acciones recogidas en el II Plan, ya que éste se encuentra en proceso de evaluación, pero se considera necesario seguir desarrollando los objetivos estratégicos recogidos en el mismo y los ocho pilares de la coeducación que se establecen. Así, para el curso 2024-2025 se plantean las siguientes acciones:

- Crear estructuras estables en el centro.
- Nombrar a la persona responsable de coeducación y que ésta forme parte del equipo BAT.
- Formación de la comunidad educativa.
- Desarrollar un plan de coeducación que dé respuesta efectiva al diagnóstico de la situación en el centro.
- Prevenir la violencia machista contra las mujeres en los términos establecidos en el Acuerdo interinstitucional vigente.
- Realizar una evaluación sistemática y rigurosa y recabar datos sobre la implementación e impacto de las medidas contempladas en el Plan.

Para ello, los centros concretarán los compromisos con la igualdad en la oferta educativa, cultural y en las prácticas educativas. Para conseguirlo, los centros deberán contar con un Plan de Coeducación, implantarlo y evaluarlo.

Por otro lado, el Departamento de Educación adquiere los siguientes compromisos para el curso 2024-2025:

- Facilitar materiales para desarrollar los objetivos establecidos en el Plan de Coeducación: Hezkidetzagunea.
- Organizar seminarios de coeducación en Eragingunes y otros foros de coordinación para los centros, ofreciendo formación y asesoramiento para el desarrollo del Plan de Coeducación: entre otros, formación básica y avanzada en coeducación, presentación de los materiales de Educación sexual elaborados en colaboración con el Departamento de Salud.
- Ofrecer a los centros educativos un servicio de formación y asesoramiento en materia de diversidad sexual y de género Berdindu.
- Facilitar materiales para la difusión de pautas de actuación ante las violencias machistas contra las mujeres.

Hay que señalar, además, que en el Berritzegune Nagusia existe una persona experta en coeducación encargada de impulsar y coordinar el Plan de Coeducación y de asesorar a los centros en materia de coeducación. El presupuesto para ello es de 55.778,81 €.

Además, en lo que respecta a la Formación Profesional, se impulsará la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados, promoviendo la implantación de acciones de igualdad en los centros. Además, la Viceconsejería de Formación Profesional tiene como prioridad reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en la formación profesional del ámbito industrial mediante campañas de sensibilización, entre otras. Para ello cuenta con un presupuesto de 100.000€

Por último, en 2025 y a modo de resumen, el Departamento trabajará especialmente en el diseño del III Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en la implementación de los compromisos adquiridos en el Plan para reducir la brecha salarial, en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de Formación Profesional, en el impulso de medidas dirigidas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en la formación profesional del ámbito industrial, así como en el refuerzo del proyecto "Haureskolen Partzuergoa" como modelo educativo de escolarización temprana gratuita y de calidad.

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

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

CONSORCIO HAURRESKOLAK

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

ACTUACIONES RELEVANTES

El Consorcio Haurreskolak prevé establecer de cara al año 2025 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. (190.000€)
- 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. (190.000€)
- 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. (190.000€)

Contratación

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

Comunicación inclusiva y no sexista

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

Formación

- Fomentar la participación en jornadas y cursos que se organicen desde otras entidades y sobre todo desde Emakunde. Incluido en el presupuesto de formación. (190.000€)

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 2024 y del 19% con respecto a 2023.
- Velar por la conciliación corresponsable en la inscripción en las haurreskolak. Incluido en el presupuesto para personal.

Prevención del acoso sexual y la violencia:

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

09. DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 2,8% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y AGENDA URBANA	
PRESUPUESTO:	344.744.734 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	128.981.085
4311. Estructura y Apoyo Planf. Terr. Vivienda y Transp.	3.621.510
4312. Vivienda	188.003.715
4313. Ordenación Territorial	23.428.424
5414. Fondo de Innovación	710.000

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

16. Gráfico. Vivienda y Agenda Urbana. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones que se prevén para 2025 se enmarcan en los mandatos articulados en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley y en la "Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE", que tendrá que ser desarrollada por los Departamentos a través de un Plan Estratégico de Legislatura y una planificación anual. En todo caso, ya se han perfilado, de cara a la elaboración del presupuesto 2025 las actuaciones más significativas.

Estas actuaciones parten de varios de los objetivos de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en los que el Departamento, por sus competencias, tiene responsabilidad. A continuación, se detalla, en primer lugar, el alineamiento con el Eje, Línea de actuación y objetivo de la citada Estrategia (se enuncian en cursiva) y

se indica la actuación concreta del Departamento con su presupuesto correspondiente (en negrita). Se indica, asimismo, si el presupuesto asignado pertenece a una actuación exclusiva de igualdad o si hace referencia a la integración de la perspectiva de género en proyectos generales. Las actuaciones previstas para 2025 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.

- Elaboración y puesta en marcha del Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Movilidad Sostenible y del Plan Anual de igualdad 2025.

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

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

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.

En el marco del Programa de Ordenación Territorial:

- Trabajo de investigación sobre la formulación de una guía para la integración de la perspectiva de género en la ordenación territorial y urbanística para una regeneración inclusiva. 40.000€ (objetivo exclusivo promoción de la igualdad).
- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Álava Central y del PTP de Rioja Alavesa incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. (Trabajos de gestión y seguimiento).
- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Alto Deba incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. Presupuesto general de la actuación:75.000€
- Promoción, tramitación y aprobación de la revisión del PTP de Bajo Deba incorporando la perspectiva de género, tomando como referencia la Revisión de las DOT. Presupuesto general de la actuación:75.625€
- Realización del Plan Territorial Sectorial de Recursos Turísticos. Presupuesto general de la actuación: 83.490€
- Agenda Urbana de Euskadi, Bultzatu 2050: En el informe de implementación con el cuadro de mando y en la configuración de los grupos de contraste y evaluación de la implementación. Presupuesto General de la actuación 20.000€ (actuación en proceso de diseñarse con perspectiva de género).
- Regeneración Urbana. Ciudades sostenibles. En la revisión de la Orden de ayudas de ARIs y en el impulso de Proyectos de I+D+i en el ámbito de Ciudades Sostenibles. Presupuesto General de la actuación 20.000€ (actuación en proceso de diseñarse con perspectiva de género).
- Regeneración Urbana de Barrios Vulnerables. En la elaboración de los proyectos para la mejora de la accesibilidad de los edificios y del espacio público de los barrios objeto de regeneración (25 proyectos). Presupuesto general de la actuación 7.000.000. (actuación en proceso de diseñarse con perspectiva de género).

En el marco del Programa de Vivienda:

- Impulsar el acceso a vivienda con perspectiva de género: mediante los criterios de acceso y la revisión de los mismo.
- Integrar la perspectiva de género en los informes y estudios. Hace referencia sobre todo al Observatorio Vasco de Vivienda, pero también a otras necesidades e incluye datos de operaciones estadísticas. El presupuesto general de los proyectos diseñados con perspectiva de género es de 145.076,16€ y el de proyectos que están en proceso es de 584.826,6€

- Integrar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda.
Dando seguimiento al trabajo para integrar la perspectiva de género en el Decreto de Habitabilidad y Normas de Diseño de vivienda se prevé para 2025 la siguiente actuación: Integración de la perspectiva de género en las licitaciones previstas para 2025 de redacción de Proyecto Básico, Proyecto de ejecución y Dirección Facultativa de obras. El presupuesto general previsto es de 2.500.000€

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

- Reflexionar y poner los medios y recursos necesarios para responder a las necesidades de vivienda por parte de víctimas de violencia contra las mujeres (Objetivo exclusivo promoción igualdad) La Viceconsejería de Vivienda participa en el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE, ejecutando las acciones descritas en el mismo:
 - Las mujeres víctimas de violencia de género son consideradas solicitantes con especial necesidad de vivienda en procedimientos de adjudicación en régimen de alquiler.
 - La adjudicación directa de vivienda en régimen de arrendamiento, mediante la exclusión del procedimiento general a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Por tanto, la Viceconsejería de Vivienda, en este ámbito, seguirá llevando a cabo durante 2025 las siguientes actuaciones:

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

La previsión de gasto para desarrollar estas medidas es de 47.304€

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

- Integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico y en los procesos de regeneración urbana. Las Directrices de Ordenación del Territorio integran dentro del Capítulo de “Perspectiva de género” y de sus directrices la necesidad de garantizar la seguridad en el espacio público y esto deberá trasladarse al resto de instrumentos de planeamiento territorial y urbanístico.
- Impulsar el acceso a la vivienda con perspectiva de género: Adecuar la normativa de vivienda en relación a la atención a mujeres víctimas de la violencia de género al Texto Refundido de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de edificación de vivienda gestionada por la Viceconsejería de Vivienda: incidiendo, entre otros, en todos aquellos elementos que puedan crear inseguridad o percepción de inseguridad.

Por último, y además de las actuaciones mencionadas, es necesario enumerar una serie de actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que, aunque no tienen una partida presupuestaria específica, son actuaciones que, tanto por lo estipulado en la Ley de igualdad como en la Estrategia 2030 anteriormente citadas, serán actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se desarrollarán en el Departamento

durante 2025. Nos referimos al objetivo de Buen Gobierno de integrar la igualdad en la actividad administrativa (BG2) en la Línea 5. Procedimientos Administrativos, y sobre todo a:

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

10. DEPARTAMENTO DE SALUD

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 32,5% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

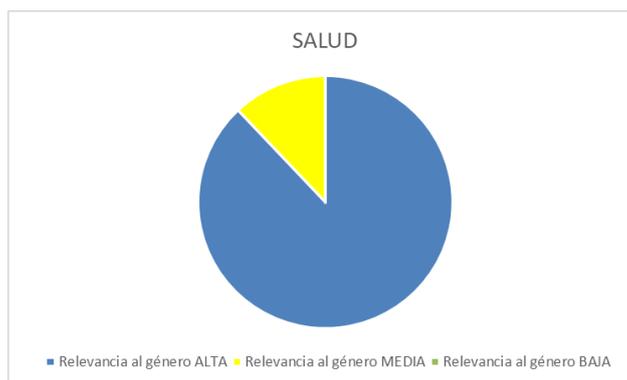
A los efectos de este informe el presupuesto analizado es el siguiente:

23. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Salud.

DEPARTAMENTO DE SALUD	
PRESUPUESTO:	5.059.491.702 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	623.009
4111. Estructura y Apoyo de Salud	14.970.859
4112. Financiación y Contratación Sanitaria	334.138.105
4113. Salud Pública	63.700.206
4114. Investigación y Planificación Sanitaria	13.533.786
4115. Farmacia	602.670.021
4116. Adicciones	5.031.709
5414. Fondo de Innovación	5.512.500
<i>Ente Público de Derecho Privado. Presupuesto administrativo:</i>	
OSAKIDETZA - Servicio Vasco de Salud	4.019.311.507

Osakidetza gestiona el 79,4% del presupuesto del Departamento y el 29,65% del presupuesto total analizado para este informe. Dicho ente está implementando su propio plan de igualdad. Todos los programas con pertinentes al género, y de relevancia alta, salvo el programa de Farmacia que se considera de relevancia al género media.

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



PROGRAMA 4111: Estructura y apoyo

- Coordinar, junto al IVAP, la oferta formativa de los cursos transversales dirigidos al personal de la Administración general
- Coordinar el impulso de la igualdad de hombres y mujeres en el Departamento
- Apoyar económicamente a la Unidad Administrativa para la Igualdad

PRESUPUESTO: 98.914,68 €

PROGRAMA 4112: Financiación y contratación sanitaria

- Informe anual de la evaluación de la calidad de la contratación 2024, incidiendo en la desagregación por sexo de los resultados. Inclusión de perspectiva de género en la convocatoria anual de proyectos botton-up
- En el marco del Contrato-Programa, tener en cuenta como criterio de calidad indicadores de violencia de género en las OSIs, en los Hospitales de media y larga estancia y en las redes de salud mental
- Participación en planes y programas interdepartamentales: Inmigración
- Elaborar el informe anual de evaluación del uso/cumplimiento del Registro de Voluntades Anticipadas, con datos desagregados por sexo. De enero de 2023 a junio de 2024 el 62,61% de los Registros fueron cumplimentados por mujeres y el 37,33% por hombres. No consta 0,06%.
- Presentación de la evaluación intermedia del Plan de Prevención del suicidio en Euskadi (con datos desagregados por sexo)
- Continuar financiando el Banco de Leche Materna, con objeto de garantizar la lactancia a grandes prematuros y prematuras, cuando sus madres no les pueden amamantar

PRESUPUESTO: 56.054,00 €

PROGRAMA 4113: Salud Pública

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

PRESUPUESTO: 2.024.540,00 €

PROGRAMA 4114: Investigación y planificación sanitaria

- Porcentaje mínimo de proyectos de I+D financiados a través de la convocatoria de ayudas del Departamento, liderados por mujeres (investigadoras principales, IP). Se estima un 60% por el número de proyectos liderados por mujeres en convocatorias anteriores
- Inclusión de la línea de investigación en torno a salud y género en la convocatoria 2025
- Considerar la perspectiva de género como un criterio para la valoración del proyecto
- Tener en cuenta las diferencias en las mujeres como sujetos de investigación
- Considerar la edad de forma diferente en investigadores e investigadoras emergentes. Normalmente, debido al parón por la maternidad, las mujeres comienzan más tarde la investigación (inclusión de límite de edad diferente para considerar “emergente” a un/a Investigador/a Principal)
- Preparación y publicación de informes basados en los datos recogidos en la ESCAV23
- Monitorización (cuantificación) de las desigualdades en salud. Uno de los indicadores a tener en cuenta es el género

- Difusión de las evidencias sobre los determinantes de la salud y las desigualdades en salud. Observatorio de salud y Osagin
- Gestión del registro de Interrupciones Voluntarias del Embarazo y publicación del informe anual 2024
- Colaboración en el desarrollo y supervisión del Programa de Garantía de Calidad (PGC) del Programa de Detección Precoz de Cáncer de mama (PDPCM)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Formación continuada)
- Porcentaje de actividades formativas subvencionadas que contribuyen a disminuir las desigualdades de género en la salud (Ayudas y becas)
- Ayudas para las rotaciones externas de las y los profesionales en período de residencia en las especialidades en ciencias de la salud
- Estudio de desigualdades en la participación de los programas de cribado de cáncer poblacionales actualmente implementados
- Concesión de ayudas a entidades del ámbito sanitario para la organización de actividades formativas (asociaciones y fundaciones)

PRESUPUESTO: 4.079.409,00 €

PROGRAMA 4115: Farmacia

- Elaboración de al menos una ficha al año de información sobre medicamentos dirigida a la ciudadanía (ficha i-botika) relativa a temas de salud femenina

PRESUPUESTO: 290,40 €

PROGRAMA 4116: Adicciones

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

PRESUPUESTO: 355.646,20 €

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

ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones relevantes de Osakidetza vienen determinadas por el marco estratégico mencionado en el apartado 3, el cual, sitúa la salud en el centro de todas las políticas y a las personas en el foco de una atención cercana y sin desigualdades. Respondiendo a este compromiso Osakidetza en su próximo Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza, optará por una continuidad del trabajo realizado ya en estos 4 años en el que se ha desplegado el I Plan.

Abarcará los ámbitos interno y externo, y los objetivos llevará a cabo distintas actuaciones, entre las que se encuentran:

Ámbito interno: Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza

- Seguir incorporando la perspectiva de género en cada ámbito
- Promover acciones que fomenten la presencia de las mujeres en los puestos de decisión y dirección.
- Seguir disminuyendo la brecha salarial.
- Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada.
- Promover acciones que fomenten la corresponsabilidad.
- Trabajar en la elaboración de un plan de conciliación en Osakidetza.
- Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen, prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos.
- Seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Avanzar en la formación en Igualdad, incorporando nuevos contenidos.
- Impulsar la comunicación no sexista y continuar con foros de participación en Igualdad.

Ámbito interno/externo: Dimensión 2: Innovación e investigación

- Fomentar la introducción de la perspectiva de género en los proyectos investigadores, contribuyendo a acabar con la infrarrepresentación de las mujeres en ensayos clínicos.
- Colaborar en promover la presencia proporcional de las mujeres entre el personal investigador de Osakidetza y en el liderazgo de equipos de investigación
- Colaborar en el impulso de trabajos de investigación centrados en el género como determinantes de la salud y en enfermedades específicas o de mayor prevalencia en las mujeres.
- Crear colaboraciones con instituciones, entidades, escuelas y facultades de universidades para conocer y compartir acciones innovadoras en materia de igualdad.

El Plan Estratégico de Osakidetza 2023-2025 en su línea 6, “La innovación e investigación generadoras de valor en salud”, tiene entre sus objetivos específicos la definición de un modelo de gestión de la innovación en Osakidetza y las organizaciones de servicios, así como lograr una red de investigación e innovación en salud reconocida por el talento de sus profesionales. Por lo tanto, esta dimensión del II Plan de Igualdad de Osakidetza, puede verse afectada hasta la consecución de los objetivos anteriormente mencionados.

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

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

Brecha salarial

- Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género.
- Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género: estudio comparativo.

Mencionar la evolución descendente de los últimos años de la brecha salarial en Osakidetza que disminuye de un 22,04 % en el 2017 a un 13,82% en 2024.

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

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

Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

- Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género.
- Reforzar actividades con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica.
- Continuar con la formación al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos.
- Atender las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos
- Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género

- Mejorar la coordinación interna entre servicios, definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes
- Colaborar en la mejora de la coordinación sociosanitaria para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia de género
- Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en Euskadi.
- Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimientos, dudas, experiencias, en relación a la violencia de género y crear un espacio en la Intranet

Avances realizados

- En el 2024 se ha procedido a inscribir el Plan de Igualdad en el Registro Público de Planes de Igualdad.
- Se ha realizado una revisión y análisis del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza, tras el que se ha aprobado una nueva versión en la que se mejora la gestión de los casos, reduciendo tiempos y adecuando recursos, reorganizando los órganos de gobernanza, creando 21 nuevas asesorías confidenciales y formando a todos sus miembros.
- La celebración del I. Foro de Participación en Igualdad “Avanzamos con la igualdad en Osakidetza”.
- Osakidetza en colaboración con el IIS Bioaraba publica la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación e innovación sanitaria”. Esta guía tiene como objetivo impulsar la integración de la perspectiva de género de forma efectiva en todas las etapas del trabajo científico, proporcionando al personal investigador una serie de recomendaciones e instrumentos de utilidad.
- En 2024 se han presentado dos nuevas guías que vienen a complementar a la “Guía de actuación”, a lo largo del 2025 se procederá a su difusión y puesta en marcha.
 - “Guía de actuación para profesionales de la salud ante hijas e hijos víctimas de la violencia de género”
 - “Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia sexual en mujeres mayores de 14 años”

11. DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

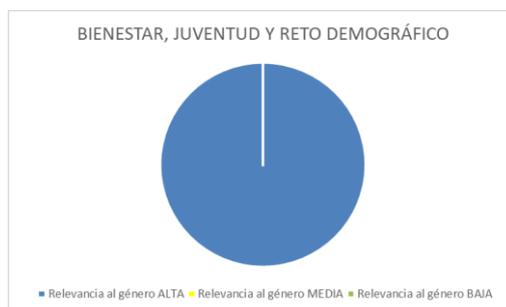
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 2,3% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

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

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	
PRESUPUESTO:	354.877.055 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	6.610.230
3111 Estructura y Apoyo Bienes., Juv. y RD	4.708.949
3122. Inmigración	18.932.678
3123. Servicios Sociales	99.717.449
3124. Política Familiar y Comunitaria	160.406.629
3222. Juventud	64.501.120

18. Gráfico. Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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.

ACTUACIONES RELEVANTES

En cuanto a actuaciones cuyo **objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad**, en lo que respecta a mejorar la gobernanza, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico establece como objetivos prioritarios: el incremento del presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad; la formación en igualdad al personal del Departamento; y, la incorporación de la perspectiva de género en leyes, estrategias y planes sectoriales, así como transversales. Para dar cumplimiento a estos objetivos, desarrollará durante 2025 las siguientes actuaciones:

- Mantener el presupuesto de 30.000 € de la Unidad Administrativa de Igualdad.
- Desarrollar e implementar el nuevo Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento.
- Realizar formaciones en materia de igualdad en el Departamento.
- Diseñar e implementación del V Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias 226.318.000 €

El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya viene realizando de manera continuada, tales como: integrar el principio de igualdad en la normativa e integrar la perspectiva de género en los presupuestos. En lo que respecta a los ejes de intervención en materia de igualdad, el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico establece objetivos prioritarios para los ámbitos sectoriales en los que interviene.

A continuación, se presenta una relación sintetizada de las actuaciones y servicios específicos dirigidos a conseguir “**Vidas libres de violencia contra las mujeres**” que el Departamento desarrollará durante el 2025:

Se seguirá gestionando y coordinando el SATEVI (Servicio de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia), las ayudas económicas a mujeres víctimas y la gestión integrada para la atención. Para el 2025 se mantendrá el presupuesto del servicio a fin de consolidar su calidad y alcance del mismo. Asimismo, se seguirá participando en acciones de coordinación y cooperación institucional y en posibilitar una mayor calidad en la atención. Por otro lado, se continuará concediendo subvenciones a entidades del tercer sector para actividades de intervención social con mujeres. La novedad en esta materia son las ayudas a víctimas de violencias sexuales.

A continuación, se presenta un breve resumen de las principales actuaciones del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico que promueven vidas libres de violencia contra las mujeres:

- Servicio Especializado de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia machista (SATEVI): 514.081 €
- 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: 450.000 €
- Ayuda a víctimas de violencias sexuales 1.800.000 €
- 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 Interinstitucional y del 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: 652.370 €
- Estrategia contra la violencia hacia la infancia y adolescencia: 45.000 €
- Servicio de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (Zeuk Esan): 344.700 €

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir reducir la **brecha salarial**, el Departamento participará durante el 2025 en el desarrollo del Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi e impulsará medidas específicas, tales como:

- Programa de ayudas a entidades para la elaboración del diagnóstico y plan de conciliación: 420.000 € (2024-2025-2026)
- Creación de un sistema de reconocimiento (certificación) para poner en valor el compromiso de las entidades con la conciliación: 30.000€

- Estrategia de Apoyo a Personas Cuidadoras en el Entorno Familiar: durante 2025 se mantendrán las acciones puestas en marcha hasta ahora. Entre otras, ZAINTEL, ASCUDEAN, programa de apoyo a familias cuidadoras de betiON y app de apoyo a familias cuidadoras. Asimismo, se pondrán en marcha otras acciones contempladas en la estrategia como elaborar un estudio periódico que complemente otros que abordan, parcialmente esta realidad para cuantificar de forma más precisa al colectivo y conocer sus características, situación, necesidades y expectativas; Dinamizar un portal web que ofrezca información y orientación sobre el cuidado y los recursos de apoyo, gestiones administrativas, formación online y foros de familias cuidadoras; Impulsar acciones para abordar aspectos como la soledad de las personas cuidadoras, sus necesidades de conciliación y la reducción del impacto económico que tienen en ellas los cuidados; y Diseñar un Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares en Euskadi.
- En el marco del programa de Conciliación Corresponsable se seguirá trabajando para ofrecer iniciativas dirigidas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en los cuidados y la conciliación. 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: 150.000 € (Programa de Conciliación Corresponsable) y 58.080 € (Servicio Kontzilia).
- Finalmente, se prevé seguir trabajando en la sensibilización social sobre la importancia de los cuidados como eje para el mantenimiento de la vida, sobre la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y labores domésticas y sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En lo que respecta a otros **objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 2025 desarrollará:

- Impulso de Eraberean- Red de Igualdad de Trato y No Discriminación: durante el 2025, 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: 547.525 €
- 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.): 523.285 €
- 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 € (2025-2026).
 - Actividades para el fortalecimiento de la acción voluntaria y la participación asociativa en el ámbito de la intervención social: 419.300 € (2025-2026).
 - Actividades de gestión del conocimiento para la intervención social: 315.000 € (2025-2026).
 - Mediante estas líneas de subvenciones se han financiado proyectos de intervención asociativa con asociaciones de mujeres gitanas, con mujeres en situación de exclusión social, proyectos en el ámbito de la prostitución, proyectos de apoyo al cuidado dirigidas a familias monoparentales, proyectos sobre temas varios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, entre otros.
- Ayudas de emergencia social de la Ley 18/2008 para la garantía de ingresos y para la inclusión social, y de lo establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Ambas actuaciones suman una dotación de 41.500.000 €
- Programa de asistencia material básica: 3.916.213€

- Servicio de Teleasistencia, que cuenta con un importe para 2025 de 15.044.544 €
- Desarrollo de la Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico entre cuyas medidas se encuentran las ayudas a las familias con hijas e hijos y mejora de las ayudas a la conciliación teniendo muy en cuenta la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres para que, por un lado, las mujeres puedan seguir desarrollando sus trabajos y carreras profesionales y, por otro, se alcance el reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y de cuidados realizado fuera y dentro de los hogares: 27.605.000 € para ayudas a la conciliación, 120.640.900 € para ayudas a las crianza).
- II Plan Estratégico de Servicios Sociales 200.000 €
- La elaboración de la Estrategia Vasca de Juventud 40.000 €
- II Estrategia Vasca contra la Exclusión Residencial grave 250.000 €
- Elaboración del Plan Transversal de Cuidados 120.000 €
- Servicio de asistencia jurídica, integración y convivencia intercultural: 1.130.400 €
- Apoyar a la comisión de igualdad creada en el marco del Foro Vasco para la integración social de inmigrantes (formación en igualdad a las comisiones del Foro y Protocolo sobre matrimonios forzados en colaboración con Emakunde): 180.000 €
- Apoyar la labor de IKUSPEGI, Observatorio Vasco de Migración y Diversidad que en el marco de su labor realiza estudios e investigaciones que aportan datos sobre la situación de las mujeres: 400.000 €. Uno de los estudios a realizar durante 2025 será el “Estudio descriptivo y análisis de la realidad social, situación y necesidades de diferentes grupos de mujeres de origen extranjero”.
- Servicio de mediación familiar: 840.000 €
- Servicio HARRERAGUNE 800.000 €

12. DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

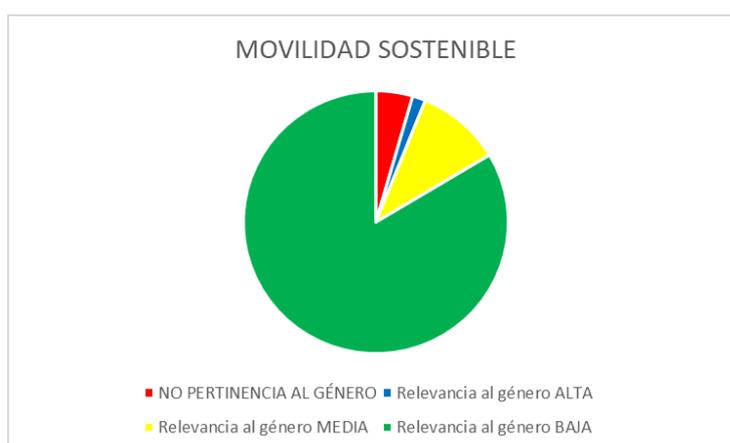
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 3,6% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

25. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Movilidad Sostenible.

DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	
PRESUPUESTO:	167.777.120 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	2.344.462
5111. Estructura y Apoyo Mov. Sost.	2.685.994
5131 - Infraestructura y Gestión Transporte Ferroviario	137.840.065
5135 - Nueva Red Ferroviaria en la CAE-Créditos Gestión	7.555.000
5141 - Planificación del Transporte	17.351.599

19. Gráfico. Movilidad Sostenible. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



Salvo el presupuesto del programa 5135-Nueva Red Ferroviaria en la CAE, el resto se ha considerado pertinente al género, y de relevancia media baja, salvo el de Estructura y Apoyo que mantiene la relevancia al género alta.

ACTUACIONES RELEVANTES

Las actuaciones previstas para 2025 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.**

- Elaboración y puesta en marcha del Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Movilidad Sostenible y del Plan Anual de igualdad 2025.
- Creación de Unidad de Igualdad en el Departamento de Movilidad Sostenible. Presupuesto estimado 2025: 67.351€ (Objetivo exclusivo promoción igualdad).

- Actuaciones en materia de igualdad organizadas por la Unidad de Igualdad: 15.000€ (Objetivo exclusivo promoción igualdad)
- Elaborar y difundir información como herramienta para conocer la Unidad de Igualdad y las políticas de igualdad (Objetivo exclusivo promoción de igualdad).

EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE.

LÍNEA 21. COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL. OS9.13. MOVILIDAD SOSTENIBLE Y ACCESIBILIDAD IGUALITARIA. Fomentar iniciativas de movilidad sostenible, adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres (conectividad, horario y frecuencias, seguridad, accesibilidad física, información, etc.) y atraer a los hombres hacia el transporte público.

- Estudio: La movilidad sostenible desde una perspectiva de género. El presupuesto previsto para esta actuación es de 160.000€ (Objetivo exclusivo promoción igualdad).
- Integración de la perspectiva de género en proyectos del Departamento (se indica el presupuesto general de la actuación):
 - OTEUS: Actualización de la información básica en Euskadi. 65000€
 - Encargo a EJIE. Sistema MAAS Euskadi 149.631,97€
 - Plan de Movilidad Sostenible de Euskadi. 80.000€

Además de las actuaciones mencionadas, es necesario enumerar una serie de actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, que, aunque no tienen una partida presupuestaria específica, son actuaciones que, tanto por lo estipulado en la Ley de igualdad como en la Estrategia 2030 anteriormente citadas, serán actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres que se desarrollarán en el Departamento durante 2025. 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

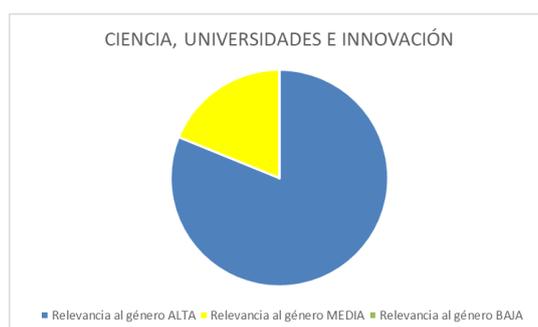
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 3,9% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

26. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación.

DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDADES E INNOVACIÓN	
PRESUPUESTO:	599.807.721 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	1.803.750
4223 - Enseñanza Universitaria	443.829.883
5410. Estructura y Apoyo de Ciencia, Universid. e Innov.	4.872.513
5412. Investigación	111.103.378
5414. Fondo de Innovación	38.198.197

20. Gráfico. Ciencia, Universidades e Innovación. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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.

ACTUACIONES RELEVANTES

En relación con el objetivo "**Vidas libres de violencias machistas contra las mujeres**", están previstas las siguientes actuaciones para 2025:

- Incluir en la orden de precios públicos a abonar en la UPV/EHU las reducciones aplicables a las víctimas de violencia de género y a los hijos e hijas menores de 25 años a su cargo.
- Mantenimiento de los convenios con las universidades con sede en la CAPV. A través de estos convenios se les abonan las reducciones que se aplican en las matrículas por diversos motivos, entre ellos por ser víctima de violencia de género. 80.000 €.
- Las víctimas de violencia machista contra las mujeres podrán acceder a la beca, siempre que cumplan todos los requisitos previstos en la normativa, a excepción de los establecidos para las horas lectivas superadas en

el curso 2023-2024, con el límite del número de años en los que sean becarias y la exigencia de superar un porcentaje de los créditos en el curso 2023-2024.

En relación con la Estrategia y el Plan Operativo para reducir la Brecha Salarial, el Gobierno Vasco cuenta con un Plan de Acción Operativo 2022-2025 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, dentro de la estrategia para reducir la **brecha salarial** aprobada en 2018. Además, el Gobierno Vasco elaborará el III Plan Operativo en 2025. Teniendo en cuenta que el Departamento es de nueva creación, en este momento no hay ninguna actuación planificada en este ámbito, pero se prevé atender a los requerimientos que en este sentido se dirijan a este Departamento.

Otras acciones relevantes para promover la igualdad:

En cuanto al programa "Estructura y apoyo" destaca el presupuesto destinado a la Unidad Administrativa para la Igualdad. Por un lado, hay que tener en cuenta que el Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación acaba de crearse para la XIII Legislatura y, en consecuencia, para dar respuesta al artículo 11.1 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, el departamento creará la unidad de igualdad, y, de lo contrario, la compartirá con el Departamento de Educación a través de la fórmula que corresponda. Además, para dar respuesta a lo establecido en la Ley de Igualdad, en su artículo 16.2, elaborará su propio plan de actuación en materia de igualdad para la XIII Legislatura, dotado de los recursos personales, económicos y materiales necesarios para garantizar su efectiva implantación. Asimismo, elaborará, impulsará, coordinará y evaluará la planificación en materia de igualdad para el año 2025.

En cuanto al Sistema Universitario, a través del nuevo Plan del Sistema Universitario Vasco (2023-2026), el Departamento desarrollará políticas de igualdad de género en las tres universidades que conforman el Sistema Universitario Vasco. El Plan se basa en siete ejes de actuación de carácter estratégico. El quinto eje es la Comunidad Universitaria Inclusiva e Igualitaria, en la que se considera la igualdad de género como un elemento imprescindible. Este eje se plantea como un eje para garantizar que todas las personas que acceden al Sistema Universitario Vasco puedan acceder a la formación universitaria en igualdad de oportunidades. En concreto, se subrayan aspectos como la igualdad de género y la equidad, ofreciendo oportunidades de formación universitaria a todos los grupos de la sociedad vasca. Además, todas las actuaciones del eje de la comunidad universitaria forman parte de la Agenda 2030 de Euskadi y, por tanto, de los ODS. Tal y como se incluye en la Agenda 2030 de Euskadi, el Plan de Sistema Universitario 2023-2026 está trabajando, entre otros, para eliminar las desigualdades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza. Así, para este eje se prevé como objetivo principal "Consolidar las universidades como referentes en igualdad de género, desde las áreas de formación e investigación hasta el desarrollo profesional".

Teniendo en cuenta este marco, en relación con el programa de aprendizaje universitario, a través de los contratos-programa con las diferentes universidades, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La UPV/EHU colaborará con centros educativos, asociaciones empresariales, administraciones e instituciones para difundir los resultados y aplicaciones de la investigación, fomentar las vocaciones científicas STEAM, especialmente entre niñas y adolescentes (300.000 €); seguirá implementando nuevas medidas para garantizar y seguir avanzando en la igualdad de género (175.000 €); impulsará el liderazgo de nuevas investigadoras y mujeres en proyectos y grupos (300.000 €).
- La Universidad de Deusto desarrolla programas y acciones de concienciación, sensibilización, formación, comunicación, participación, promoción y conciliación para promover la igualdad de género en la política y actividad universitaria. 90775 €.
- Mondragon Unibertsitatea pondrá en marcha actuaciones dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito de la formación, poniendo el foco en el alumnado y en el ámbito de la investigación, en coherencia

con los planes de igualdad de cada facultad (62.556 €); la puesta en marcha de actuaciones dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, de acuerdo con los planes de igualdad de la facultad (20.848 €).

Así, el Departamento trabajará especialmente en el impulso del fortalecimiento de las políticas de igualdad en el Sistema Universitario Vasco a través de las actuaciones recogidas en el V Plan de Universidades.

Cabe señalar también que el Departamento creará una nueva Dirección para el cuidado de la comunidad universitaria, entre cuyas funciones se prevén las siguientes:

- Identificar posibles desigualdades por razón de género o de opción sexual en el ejercicio de derechos y oportunidades por parte de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.
- Proponer las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan la realización de determinados estudios universitarios en función del género u opción sexual del alumnado.
- Analizar los requisitos de acceso y promoción en la carrera académica, o en su caso, en la investigación, en función del género o de la opción sexual del personal docente e investigador, y diseñar y promover, en su caso, políticas específicas para neutralizar o restaurar las desigualdades que puedan surgir.

No obstante, hay que señalar que aún no está definido el presupuesto destinado a dichas funciones

Por último, se hará un esfuerzo especial para adecuar los procedimientos de trabajo a las prescripciones de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y para vidas libres de violencia machista contra las mujeres. En cualquier caso, cabe señalar que el Departamento trabajará para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo y, sobre todo, para hacer un uso no sexista del lenguaje, para incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones, convenios, becas y premios que gestiona el Departamento, y para adecuar las estadísticas desde la perspectiva de género. Por último, señalar que se hará un esfuerzo especial en el cumplimiento de lo establecido en la Resolución 34/2024, de 22 de marzo, por la que se dispone la publicación de la Instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la contratación pública en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

14. DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO

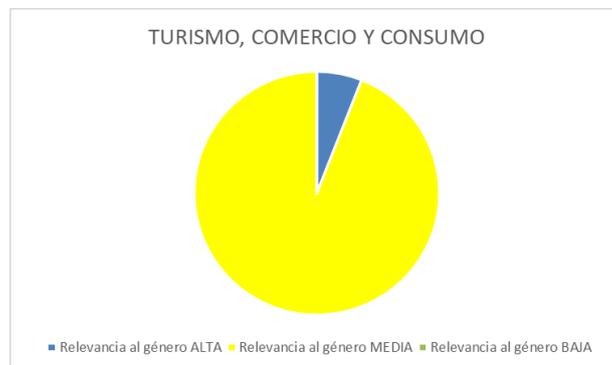
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 0,4% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

27. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Turismo, Comercio y Consumo.

DEPARTAMENTO DE TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	
PRESUPUESTO:	46.752.923 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	4.080.911
7510. Estructura y Apoyo de Turismo, Comercio y Consumo	2.785.896
7511. Turismo y Hostelería	10.831.142
7612. Comercio Interior	21.541.681
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
KONSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	
4432. KONSUMOBIDE - Instituto Vasco de Consumo	7.513.293

21. Gráfico. Turismo, Comercio y Consumo. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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.

ACTUACIONES RELEVANTES

A continuación, se describirán de manera sintética las actuaciones del departamento de Turismo, Comercio y Consumo para el 2025 cuyo objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de la igualdad, además de las dirigidas a incorporar la perspectiva de género.

Turismo

- En base al diagnóstico realizado en el 2022 sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico y una vez detectadas las principales brechas, e identificadas las líneas de trabajo e intervenciones a desarrollar para poder reducir las desigualdades de género, se iniciará un proceso para desarrollar un “Programa de igualdad en las empresas turísticas” en coordinación con el sector. Uno de los principales objetivos de este programa es reducir la brecha salarial en el sector turístico.
- En las subvenciones nominativas a las asociaciones empresariales de hostelería se ha incluido que una de las acciones a desarrollar debe estar dirigida a promover la perspectiva de género y fomentar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas asociadas.
- Programa EMET en el que se valora, entre otros criterios de prioridad de los proyectos para determinar la prelación de ayudas:
 - Disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres (criterio no válido para las empresas obligadas por la Ley de Igualdad), o un plan para la conciliación de la vida laboral y familiar, o ser entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Emakunde): 2 puntos
 - Acreditar la contratación de mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %: 4 puntos

Comercio

En la Orden de ayudas al funcionamiento de las Oficinas Técnicas de Comercio se seguirá incorporando en la valoración de las solicitudes una puntuación máxima de 10 puntos sobre 100 puntos posibles, 50 en el contenido del proyecto, para la Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto:

- A. El proyecto se planifica, desarrolla y evalúa desde la perspectiva de género: hasta 5 puntos:
- Máximo 1 punto por considerar e incluir en la misión, visión y/u objetivos estratégicos de la entidad el favorecimiento de la igualdad de mujeres y hombres.
 - Máximo 2 puntos por la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del proyecto y de forma transversal.
 - Máximo 2 puntos por la medición y evaluación de las medidas de igualdad aplicadas.
- B. Por el desarrollo de acciones concretas en materia de igualdad a razón de 0,5 puntos por cada uno de los siguientes conceptos hasta un máximo de 3 puntos:
- Por la elaboración de un diagnóstico o análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres del sector en su ámbito de actuación en su proyecto o su inclusión como parte del proyecto.
 - Por impartir algún curso de formación en materia de igualdad dirigido al sector o por incluir la perspectiva de género de manera transversal en las formaciones del sector promovidas por la entidad.
 - Por la elaboración y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente a las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género en el sector
 - Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en el sector, de modo que se fomente un uso no sexista del lenguaje, que evite estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
 - Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en la entidad, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del proyecto o actividad, se utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
 - Por el diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas del sector de su ámbito de actuación.
 - Por incluir acciones que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, diferentes de las anteriores.

- Por incluir acciones que impulsen y favorezcan el empoderamiento de la mujer y/o fomenten su implicación en los proyectos y/o intervengan a favor de la igualdad, diferentes de las anteriores.
 - Por realizar acciones en colaboración con una asociación de mujeres o una entidad cuya finalidad específica sea el favorecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Por disponer del reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, expedida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer o por cualquier otra Administración Pública.
 - Por disponer de un plan de igualdad sin estar legalmente obligado a ello
- C. Acreditación de que en el órgano de gobierno de la entidad solicitante existe paridad de géneros entre sus miembros: 2 puntos si el porcentaje de mujeres es superior o igual al 40 %

KONTSUMOBIDE

Kontsumobide-Instituto Vasco de Consumo es un organismo autónomo, adscrito al Departamento de Turismo, Comercio y Consumo cuyos objetivos son definir, planificar, impulsar y ejecutar las políticas del gobierno en materia de defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias.

ACTUACIONES RELEVANTES

Tal y como se ha señalado a lo largo del informe no existen acciones concretas cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad, pero existen acciones que si pueden incidir favorablemente en la consecución del objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Podemos destacar:

- Formación interna del personal de Kontsumobide: tal y como se contempla en la estrategia de buen gobierno que el personal del organismo esté formado es una de las piezas fundamentales para poder integrar el objetivo de la igualdad de género de forma transversal en todas las actuaciones del Instituto. Kontsumobide pone a disposición de quienes lo soliciten un curso específico en materia de igualdad de género al año, además de 2 acciones formativas en otras materias que puedan favorecer dicho objetivo.
- Información y formación a las personas consumidoras: La información, que complementa a la formación tiene como objetivo extender la preocupación por los derechos de las personas consumidoras, despertar el interés y comunicar la existencia y la labor de Kontsumobide. Para ello dinamizamos nuestros perfiles en redes sociales, realizamos campañas de publicidad y campañas informativas. El instituto trabaja constantemente en ofrecer una comunicación clara y resulta imprescindible implementar nuevos lenguajes que permitan una mejor relación con la ciudadanía y una mejor comprensión del mensaje. Teniendo en cuenta la especial protección que debe brindarse a los colectivos más vulnerables, la información que desde Kontsumobide se transmite debe ser accesible.
- Estudios: Para el ejercicio 2025 se ha previsto la realización de estudios, aún por concretar, pero que introducirán en su análisis la variable género, desagregando los datos por sexo.

15. DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA

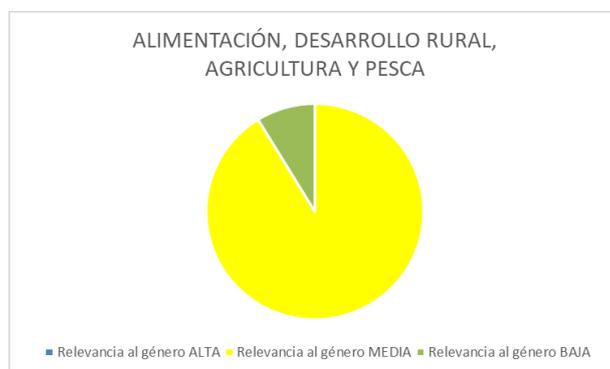
Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 1,7% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

28. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca.

DEPARTAMENTO DE ALIMENTACIÓN, DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y PESCA	
PRESUPUESTO:	230.374.543 €
PROGRAMAS	
5151 - Puertos	20.169.737
5411. Investigación y Desarrollo Agropecuario	19.170.175
7110. Estructura y Apoyo Alimentación, Desarrollo Ru.	2.796.135
7111. Agricultura y Desarrollo Rural y Litoral	120.659.049
7112. Pesca	28.771.812
7113. Promoción y Calidad Alimentaria	38.807.635

22. Gráfico. Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



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.

ACTUACIONES RELEVANTES

Actuaciones cuyo objetivo exclusivo sea la promoción de la igualdad

- Profundizar el compromiso político con la igualdad.
- Facilitar la labor de coordinación en igualdad del Director de Servicios dando a conocer al resto de responsables de dirección el cuadro seguimiento
- Elaborar un documento de presentación de las políticas de igualdad y de sus responsabilidades en la materia para los y las directoras al inicio de la XIII Legislatura

- Elaboración del Plan de Igualdad para la XIII Legislatura
- Fortalecer la Unidad de Igualdad y los grupos de trabajo en igualdad del Dpto.
 - Mantener los grupos de trabajo GTD y Presupuestos con Género.
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
 - Difundir el calendario de los procesos de trabajo comunes al Dpto. y los documentos que la Dirección de Servicios solicitará en cada momento a los y las directoras.
 - Incorporar las modificaciones de la normativa en los procesos y procedimientos de trabajo asesorados por Asesoría Jurídica, Servicio de Contratación, Unidad de Igualdad
 - Involucrar a Asesoría jurídica en la adecuación a la normativa y mandatos de igualdad vigentes en los procesos y procedimientos que coordina y asesora, especialmente el Plan de Subvenciones y el Informe anual de Seguimiento de las Subvenciones que se envía a Hacienda.
 - Las órdenes de ayuda recogerán los mandatos de igualdad tanto en su texto regulatorio como en los impresos.
 - Elaborando una versión anual del Plan con la sustitución de las fichas modificadas. Las fichas que se modifiquen anualmente se redactarán según el mandato de la Ley de Igualdad.
 - El informe anual de seguimiento de las subvenciones a enviar a Hacienda seguirá en todas sus fichas el modelo que envíe ese Dpto. y no versiones anteriores, y será completo en todos sus ámbitos de respuesta.
- Servicio de contratación: Incorporar los mandatos de la Instrucción en los contratos menores, especialmente en aquellos relacionados con evaluaciones, análisis, elaboración de informes y similares, entre ellos todos los relacionados con el PEPAC
- Formación en igualdad.
 - Actualización del mapa de conocimientos en igualdad del personal del Dpto. integrando el de las nuevas incorporaciones al Departamento.
 - Formar a todo el personal del Departamento, incidiendo especialmente en las jefaturas de servicio y las persona que se ocupa de la web departamental. (Estatuto de las Mujeres Agricultoras, subvenciones, contratación...)
 - Mantener la acción positiva para las personas en sustituciones inferiores a un año: Aprobar un curso de igualdad si tuviera relación con sus tareas.
 - Procurar un enlace al Portal de Igualdad del antiguo Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, ubicado actualmente en la intranet del Dpto. de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad.
 - Incorporación de material sectorial con género en la biblioteca y los boletines
 - Difusión de conocimiento sectorial en igualdad a las direcciones.
 - Contemplar en la cobertura de puestos, sobre todo en los de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, el conocimiento en igualdad.
 - Valorando como mérito los cursos sobre igualdad de mujeres y hombres, con grado de relación con el puesto ALT, en las comisiones de servicio para la provisión de personal técnico y personal responsable de servicio.
 - Incluyendo en el apartado diagnóstico de las pruebas de proyecto para la cobertura de puestos de responsable de servicio y de personal técnico IIIA, una pregunta de enfoque de género.

Direcciones

- Mejorar los indicadores en las actuaciones del Plan Estratégico para la PAC
- (PEPAC): ampliando la desagregación de datos por sexo a las personas jurídicas, en las que se incluyen a las explotaciones agrícolas, y añadiendo la variable naturaleza jurídica.
- Continuar aplicando las acciones positivas del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

- En la capacitación orientada a la revisión del modelo de negocio de la actividad agraria desde una visión más empresarial y asesoramiento activo a las explotaciones para la toma de decisiones empresariales.
- Mantener las Ayudas EMA para el reconocimiento del trabajo de las agricultoras y el fomento de su asociacionismo.
- Se mantiene la acción positiva en las becas Itsasoratu destinada a personas armadoras que embarquen mujeres para realizar prácticas.

Brecha salarial y actuaciones contra la violencia machista contra las mujeres

Las actuaciones del Departamento contra la brecha salarial de género se enraízan en las acciones positivas recogidas en la Ley 8/2015 de 15 de octubre, Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

Artículo 15. – Ayudas y subvenciones.

En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones de las administraciones vascas competentes en materia de agricultura se priorizará la titularidad de las mujeres agricultoras, siempre que ello no esté vedado por normativa comunitaria. Tal priorización se realizará de la siguiente forma:

- a) En los criterios de valoración para los procedimientos en que se produzca la comparación de las solicitudes presentadas, se establecerá, para las explotaciones cuya titularidad sea de una mujer, o 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, 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 sea de una mujer, o 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, una cuantía entre un 10 y un 20% superior a la prevista con carácter general.
- c) En los casos en que no se produzca comparación de las solicitudes, pero se prevea el prorrateo para el caso de que se agote la partida presupuestaria destinada, las explotaciones contempladas en la letra anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear.
- d) En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones de las administraciones vascas competentes en materia de agricultura en las que no se prevea comparación de las solicitudes 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.

Artículo 16. – Asignaciones y otras medidas.

- 1.– En las decisiones sobre asignaciones de cuotas, adjudicaciones de terrenos de los fondos de suelo agrario, autorización administrativa de cultivo y similares, se dará prioridad a las solicitudes de explotaciones cuya titularidad sea de una mujer, o 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.
- 2.– Las explotaciones señaladas en el apartado anterior tendrán acceso prioritario a las subvenciones que, en su caso, se establezcan en la política agrícola común para financiar las contribuciones a mutualidades u otros instrumentos de estabilización de rentas que ofrezcan compensación por una disminución acusada de sus rentas anuales y otros seguros de cosecha.
- 3.– En las medidas de apoyo a las actividades empresariales del sector agroalimentario y el medio rural, se dará prioridad a los proyectos promovidos por mujeres que se encuadren dentro del tipo de proyectos objeto de las actividades mencionadas y cumplan los demás requisitos establecidos para obtener dicho apoyo.

Artículo 20. – Promoción y empleo por cuenta ajena de las mujeres en el sector agrario.

1.– En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones de las administraciones vascas competentes en materia de agricultura se establecerá, para los procedimientos de concurrencia competitiva, un sistema que, con respeto de los principios de publicidad, concurrencia y objetividad, priorice la contratación y promoción profesional de mujeres por las empresas del sector.

2.– En estos casos, entre los criterios de valoración se establecerá, para las empresas que empleen al menos un 40% de mujeres, una puntuación por este hecho que represente al menos un 15% del total máximo alcanzable.

3.– En los casos en que no se produzca comparación de las solicitudes, pero se prevea el prorrateo para el caso de que se agote la partida presupuestaria destinada, las empresas contempladas en el párrafo anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear.

4.– En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones de las administraciones vascas competentes en materia de agricultura en las que no se prevea comparación de las solicitudes ni prorrateo, se establecerá entre los criterios de valoración que las empresas solicitantes empleen al menos un 40% de mujeres.

5.– 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 Leader sobre diversificación económica, al empleo por cuenta ajena y al emprendimiento en la zona Leader en temas no agrícolas existe también una acción positiva a favor de las mujeres, así como en las ayudas Itsaspen enfocadas al desarrollo de las zonas litorales.

El Dpto. no cuenta con actuaciones contra la violencia machista contra las mujeres salvo la participación en la campaña del 25 de noviembre con un boletín relativo a la cuestión.

16. DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el 2,3% del presupuesto general de gastos Administración General de la CAE.

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

29. Tabla. Presupuesto analizado. Departamento de Justicia y Derechos Humanos.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	
PRESUPUESTO:	335.116.406 €
PROGRAMAS	
1228. Mecanismo de recuperación y resiliencia	5.142.076
1410. Estructura y Apoyo de Justicia y DDHH	3.787.282
1411. Administración de Justicia	190.687.473
1412. Justicia	50.236.365
1413. Instituciones penitenciarias	74.151.733
4621. Víctimas y Derechos Humanos	6.685.477
<i>Organismos Autónomos y Consorcios adscritos al Departamento:</i>	
GOGORA	
4622. Instituto de la Memoria, la Convivencia y los Derechos Humanos	4.426.000

23. Gráfico. Justicia y Derechos Humanos. Distribución del presupuesto según su relevancia al género.



El 100% del presupuesto se ha considerado pertinente y con relevancia al género alta salvo el programa de Instituciones Penitenciarias que tiene relevancia al género media.

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 2025 las siguientes actuaciones:

- Crear la Unidad de Igualdad del Departamento 96.378 € con su correspondiente presupuesto.
- Elaborar e implementar el Plan de legislatura para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento.
- Realizar formación en materia de igualdad en el Departamento.
- Implementar el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia: 30.000 €.
- Avanzar en el desarrollo del nuevo modelo penitenciario de Euskadi en el que la igualdad y la perspectiva de género son una línea de actuación, así como un principio básico. Para ello, se continuará con la elaboración del diagnóstico: 60.000 €.
- El Departamento, asimismo, seguirá desarrollando aquellas actuaciones que responden a los mandatos de la Ley y que ya viene realizando de manera continuada, tales como: integrar el principio de igualdad en la normativa e integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

En lo que respecta a los ejes de intervención en materia de igualdad, el Departamento de Justicia y Derechos Humanos establece objetivos prioritarios para los ámbitos sectoriales en los que interviene.

En lo que respecta a objetivos específicos dirigidos a conseguir “**Vidas libres de violencia contra las mujeres**”, el Departamento desarrollará durante el 2025:

- 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 y el Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia. Sin partida presupuestaria específica, parte de las tareas del personal del servicio.
- Se impulsará la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio. Se han mejorado las condiciones de las letradas y letrados 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: 50.000 €
- Se dará continuidad al convenio con el Consejo Vasco de la Abogacía para la atención jurídica inmediata a víctimas de delitos de violencia sobre la mujer, intrafamiliar y contra la libertad sexual: 2.300.000 €
- Se continuará con la readecuación de todos los servicios de colaboración con la justicia a la definición de violencia contra la mujer que recoge el Convenio de Estambul.
- Se garantizará una dotación suficiente de personal y material en los juzgados para lograr una protección integral a las víctimas en todas sus formas de expresión, incidiendo especialmente en la formación del personal de los juzgados de violencia sobre la mujer, la adecuación de las instalaciones para separar a víctimas y victimarios, y el refuerzo de los servicios de información, atención y acompañamiento integral a las víctimas.

- Se mantendrá el Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM), como punto de coordinación que recibe las Órdenes de Protección y vehiculiza las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático durante 24 horas al día, 365 días.
- Se potenciará la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del Servicio de Asistencia a la Víctima, que proporciona atención integral primaria, derivación a recursos especializados y seguimiento de las víctimas de delitos, paliando la victimización primaria y evitando la secundaria. En dicho ámbito, se reforzará el servicio de asistencia a la víctima, particularmente a las víctimas de la violencia machista, desarrollando para ello las acciones contempladas en el plan de actuación departamental relativo a la atención a las víctimas de violencia sobre las mujeres: 1.183.957 €
- Se garantizará el Servicio de Justicia Restaurativa que pone a disposición de los órganos judiciales y de la ciudadanía un método complementario a la vía judicial para la resolución de los conflictos que llegan a los Juzgados y Tribunales. Presta su labor en la jurisdicción penal y en la jurisdicción civil-familiar en casos judicializados de separaciones y divorcios con hijos e hijas menores a cargo y en todos los partidos judiciales de nuestra Comunidad Autónoma, permaneciendo su carácter gratuito: 687.283 €
- Se continuará trabajando con hombres condenados por violencia contra las mujeres en el marco del programa Gakoa: 2.486.067 € (cifra total del presupuesto del Servicio de Gestión de Penas en el que se incluye este programa).
- Se ofrecerá un servicio de atención psicoterapéutica para personas penadas con delitos de violencia de género y/o agresión sexual a través de diversas subvenciones (IDARGI, ERAIN, AMIKECO): 208.070 €

En lo que respecta a **otros objetivos y/o actuaciones relevantes** del Departamento, durante el 2025 se desarrollará:

- Reconocimiento y atención a las víctimas a través del sistema de asistencia integral previsto en la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, el impulso de iniciativas tendentes a promover el ejercicio de derechos por parte de las víctimas, y funciones relacionadas y colaboración con entidades de la sociedad civil creadas para el apoyo a las víctimas y otras instituciones públicas competentes en la materia: 414.800 €
- Desarrollo e implementación en lo dispuesto en la Ley 12/2016, de 28 de julio, de reconocimiento y reparación de víctimas de vulneraciones de derechos humanos en el contexto de la violencia de motivación política: 1.919.000 €
- Puntos de encuentros familiares: 2.335.291 €

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 el ámbito de la memoria histórica y el movimiento asociativo memorialista, prevalece la mirada androcéntrica, y, por ello, los hombres son visibilizados como los actores principales de los hechos que se conmemoran, y también de las víctimas que se recuerdan. Las asociaciones y organizaciones memorialistas están integradas en su gran mayoría por hombres y, en general, carecen de formación para realizar investigaciones dejando de lado la mirada androcéntrica imperante.

Gogora constata este hecho y trabaja para recuperar una memoria que integre la perspectiva de género. De esta forma, se promueve el conocimiento y reconocimiento de las mujeres víctimas, así como de las luchas lideradas por mujeres, y se las identifica como sujetos políticos, activos en la lucha por los valores democráticos.

-Actuaciones cuyo **objetivo es la eliminación de las desigualdades de género y la promoción de igualdad** y aquellas dirigidas a **incorporar la perspectiva de género**:

Por un lado, en el ejercicio 2025 está previsto continuar con el desarrollo del informe de vulneraciones de derechos fundamentales entre 1936-1978, en el que se abordan la “Represión carcelaria durante la Guerra Civil y el primer franquismo (1936-1945)”, y la puesta a disposición pública de la investigación a través de una base de datos. Se trata de una herramienta que arroja luz sobre las cifras de víctimas, desagregadas por sexos, y también del tipo de vulneración de derechos humanos de la que han sido objeto, visibilizando así la presencia de las mujeres durante el periodo de guerra y postguerra.

Para llevar a cabo esta actuación, Gogora tiene previsto otorgar una subvención nominativa a la Universidad el País Vasco para el desarrollo del citado informe, por importe de 195.000 euros.

Por otro lado, en cuanto al Proyecto de construcción del pabellón permanente “Espacio expositivo Gogoragunea”. Durante el 2025 destaca entre los proyectos de Gogora la puesta en marcha del espacio, para el cual se realizarán varias contrataciones. En cuanto a la contratación, se han incorporado cláusulas de igualdad en las características técnicas, en los criterios de valoración, así como en las condiciones administrativas e obligado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias de los contratos públicos. Por otro lado, tal y como hemos indicado anteriormente en este informe, el proyecto estará enfocado especialmente a la población de entre 15 hasta 19 años, ya que se organizarán excursiones desde los centros educativos. Por ello, habrá que tener especial cuidado en el uso del lenguaje no sexista tanto en los soportes de la exposición (paneles, y audiovisuales), como en el personal contratado como guía.

Las mesas de contratación y los tribunales calificadores, en el caso de las subvenciones, tienen una conformación equilibrada por sexo y se incluye a una persona con formación en género.

El presupuesto estimado para estas actuaciones relacionadas con el espacio expositivo Gogoragunea en el ejercicio 2025 asciende a 400.000 euros.

En línea con las actuaciones de ejercicios anteriores en cuanto a la divulgación de la memoria, Gogora organiza jornadas y conferencias en las que incluye la perspectiva de género en una doble vertiente:

- Recuperación de la memoria democrática de las mujeres.
- Mujeres como voces especializadas y expertas en la materia.

El presupuesto estimado para estas actuaciones en el ejercicio 2025 asciende a 380.000 euros.

Programa de subvenciones

Gogora anualmente convoca subvenciones de concurrencia competitiva, cuyas bases están diseñadas con perspectiva de género, de forma que las solicitudes en las que se contempla la perspectiva de género reciben una mayor valoración. A continuación, se listan las subvenciones:

- Ayudas para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica desarrollados por asociaciones o fundaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 112.500 euros.
- Subvenciones para la realización de proyectos de recuperación de la memoria histórica, desarrollados por municipios y demás entidades locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. 137.500 euros.

- Subvenciones para la publicación de libros y realización de documentales de recuperación de la memoria democrática. 100.000 euros.

La normativa para la igualdad entre mujeres y hombres recoge la obligatoriedad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En cumplimiento de esa normativa, en las tres convocatorias de subvenciones anuales que convoca Gogora se incluye como requisito incluir el tratamiento de la perspectiva de género en la memoria del proyecto a subvencionar. En particular, destaca entre los criterios de selección y valoración la inclusión de políticas transversales y, de hecho, obtendrán mayor puntuación los que incluyan el compromiso de contemplar en su memoria el impacto de género de las actuaciones realizadas, y que consideren realizar acciones positivas que favorezcan la participación de las mujeres.

Los tribunales calificadores, tienen una conformación equilibrada por sexo y se incluye a una persona con formación en género.

7. CONCLUSIONES

Las directrices económicas base para la elaboración de estos presupuestos 2025, el primero de la XIII Legislatura, marca las prioridades estratégicas del Gobierno Vasco. En ellas se pide a los departamentos que diseñen sus presupuestos con actuaciones orientadas a los siguientes ejes:

- 1.- situar a las personas en el centro de las políticas públicas
- 2.- impulsar un modelo de crecimiento y bienestar
- 3.- liderar los procesos de transformación energética, lucha contra el cambio climático y preservación del medio ambiente
- 4.- promoción de un modelo de convivencia sólido y justo
- 5.- consolidar y profundizar nuestro sistema singular de autogobierno

En el cuarto eje, se reconocen las políticas de igualdad de género y derechos LGTBIQ+ como fundamentales para la promoción de un modelo de convivencia sólido y justo, en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones. Además, con estos presupuestos 2025, se pretenden sentar las bases para la construcción de una sociedad igualitaria libre de violencia machista contra las mujeres en todas sus manifestaciones, incorporar la realidad de las personas LGTBIQ+ en la agenda de las políticas de igualdad, propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas y luchar contra la discriminación y estigmatización de personas y colectivos. Para ello, el Programa de Gobierno contempla diferentes compromisos entre los cuáles se encuentra:

A. Incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, como estrategia de incidencia política que actúa sobre lo estructural y orienta hacia una transformación social en igualdad.

Se está trabando la perspectiva de género en el 10,5% del presupuesto total de gastos para la CAE para el 2025. El análisis de este capítulo es complejo por lo que requiere de medidas adicionales que permitan integrar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de planificación de la actuación administrativa.

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 este sentido, un total de 13 departamentos y 3 organismos autónomos han reportado la existencia de acciones positivas de igualdad en diversas actuaciones. La mayoría de ellas hacen referencia a cláusulas de igualdad a favor de las mujeres en los criterios de baremación de programas subvencionales, en otras ocasiones son los programas subvencionales los que se dirigen exclusivamente a diferentes colectivos de mujeres (deportistas, investigadoras, agricultoras, armadoras, cineastas, presas, víctimas de violencia de género, entre otras). Asimismo, hay acciones positivas dirigidas a hijas e hijos de víctimas de violencia de género; familias monomarentales o monoparentales; y hombres. Estos últimos en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. En general, se trata de medidas dirigidas principalmente al empoderamiento, emprendimiento, acceso y promoción en el mercado laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, y cumplimiento del Estatuto de Mujeres Agricultoras.

B. Erradicar la violencia machista contra las mujeres.

Se va a dedicar el 0,16% del presupuesto total de gastos de la CAE a actuaciones que permitan avanzar hacia una vida libre de violencia machista hacia las mujeres. La mayor parte del presupuesto se concentra en el Departamento de Seguridad con el 44,7% del presupuesto total, seguido de lejos del Departamento de Justicia y Derechos Humanos con un 28,5% y del de Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico con el 21,3% del presupuesto total. Algunos de los recursos principales son:

- SATEVI es un servicio de información y atención que atiende en 51 idiomas, y a personas con discapacidad auditiva y/o del habla, 24 horas al día, los 365 días del año. Está dirigido tanto a mujeres víctimas como a personas allegadas de las mismas, así como a profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres. Además de la violencia ejercida por la pareja o expareja, también atiende otro tipo de violencias: violencia intrafamiliar, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, agresiones sexuales, prostitución forzada y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entre otros.
- El Proyecto EBA, Emakumeen eta Etxekoen Babesa, es un nuevo sistema digital de gestión compartida de todos los expedientes de violencia de género y violencia doméstica de la Ertzaintza y de las policías locales. Este proyecto va a permitir crear y compartir, en un mismo formato, todos los expedientes de violencia contra las mujeres; homologar todas las evaluaciones de riesgo de cada mujer, con independencia, de cuál sea el cuerpo policial donde se interponga la denuncia; y evaluar de la misma manera el riesgo de sus hijos e hijas.
- Se mantendrá el CENTRO DE COORDINACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DE EUSKADI (CCVM), como punto de coordinación que recibe las Órdenes de Protección y vehiculiza las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático durante 24 horas al día, 365 días
- Mejorar el acceso efectivo a la defensa y la tutela judicial efectiva, especialmente en caso de personas vulnerables, impulsar la calidad y eficiencia de la asistencia jurídica gratuita y el turno de oficio, así como los servicios de orientación jurídica y dar continuidad al CONVENIO PARA LA ATENCIÓN JURÍDICA GRATUITA INMEDIATA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER. Asimismo, se pretende aplicar la perspectiva interseccional al estudiar las barreras en el acceso a la justicia por desigualdades económicas, sociales, de género, relativas a discapacidades, la edad o a la situación legal, etc.
- Se potenciará la atención a las víctimas de delitos mediante la labor del SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA, particularmente en lo que se refiere a las víctimas de la violencia machista
- La Administración de Justicia dará continuidad al CONVENIO PARA LA ATENCIÓN JURÍDICA GRATUITA INMEDIATA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA.
- Fomentará un Plan de actuación en relación con las víctimas de violencia contra las mujeres reforzando la actuación de las UNIDADES DE VALORACIÓN FORENSE INTEGRAL Y EQUIPOS PSICOSOCIALES para la detección temprana del riesgo y la valoración efectiva de la situación de las y los menores en los casos de violencia machista. Asimismo, impulsará una justicia universal y accesible reforzando las compensaciones por la asistencia jurídica gratuita y la asistencia legal penitenciaria, y avanzando en la eliminación de las barreras de acceso a la justicia que sufren las personas con discapacidad, colectivos vulnerables y las personas mayores.
- El programa GAKOA, entre otros, surge dentro de este Servicio y ante el incremento de suspensiones de condena en ejecutorias por delitos de violencia de género y tiene como objetivo garantizar y preservar la integridad física y psíquica de las mujeres (como valor colectivo), 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
- La Ertzaintza continuará dando atención especializada a las mujeres que sufren la violencia machista. En función del riesgo establecido para cada caso (básico, moderado, alto y especial) se asignarán las correspondientes medidas de protección, entre otras; la formación en medidas de autoprotección, la oferta de la app Bortxa o app 12 SOS Deiak, la oferta de acompañamiento al Juzgado a 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.
- Formación y sensibilización en diferentes sectores de actuación

Es relevante, además, la implementación del III ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN DE LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES EN LA CAE el cuál es coordinado por Emakunde.

C. Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.

El 0,7% del presupuesto total de gastos de la CAE se va a destinar a actuaciones contra la brecha salarial. El Gobierno Vasco ha aprobado la ESTRATEGIA 2030 PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL y, ese marco, el Plan de Acción 2025. Para este presupuesto 2025 además de Lehendakaritza, 12 departamentos han previsto desarrollar actuaciones, algunas de las cuáles suman a las ya previstas en el Plan de Acción 2025. El Departamento de Educación es el que concentra la mayor parte del presupuesto, en concreto, el 89,9%. Algunas de las actuaciones a destacar son:

- La elaboración y aprobación del III Plan de Coeducación
- La gratuidad del servicio que presta el Consorcio Haurreskolak para todas las familias
- Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral
- Subvenciones dirigidas a la formación, emprendimiento y contratación
- Congresos sobre Brecha Salarial y sobre Conciliación Corresponsable
- Plan específico de Inspección de Trabajo de Igualdad Retributiva
- La implementación del I Plan de Igualdad dirigido al personal laboral SAAS y el I Plan de ingreso de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza
- La elaboración e implementación del II Plan de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del personal de la Administración de Justicia
- El Plan de igualdad de Osakidetza
- La aplicación de la INSTRUCCIÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 12 de marzo de 2024

Es interesante también, el impulso al PACTO VASCO POR LOS CUIDADOS que garantice, en el horizonte de la década de 2030, un modelo de organización social de los cuidados de responsabilidad pública, comunitario, fundamentado en el enfoque de género e interseccional y cada vez más corresponsable. En este marco, el Plan de Gobierno de la XIII Legislatura establece entre sus objetivos “prestar una atención específica a las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo de cuidados remunerado-profesionalizado, estableciendo el objetivo de generación de empleo de calidad en este sector feminizado, como nicho potencial de empleo, crecimiento y desarrollo económico. Abordar situaciones inadecuadas en el sector de los cuidados, como las condiciones de las mujeres inmigrantes internas, orientando sus actuaciones a la especial atención a este ámbito de trabajo, a menudo invisibilizado. Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a las Familias Cuidadoras 2021-2030, con el fin de poner en valor las labores de cuidado de personas en situación de dependencia y ofrecer una red de apoyo a las a las personas cuidadoras (en su gran mayoría mujeres) para que estos cuidados tengan el menor impacto posible en sus proyectos de vida (como persona con alguna dependencia o persona cuidadora).

Además, en 2025 se plantean **otras actuaciones cuyo objetivo también es el de alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres**. Estas actuaciones suponen el 0,04% del presupuesto total de gastos de la CAE.

Otros recursos, en el marco de la **diversidad y convivencia** que se va a mantener son:

- 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.

- Servicio de Integración y Convivencia Intercultural. Este servicio cuenta con un área de género que realiza múltiples actuaciones que tienen como objetivo mejorar la integración de mujeres inmigrantes, apoyar su empoderamiento, asesorar a entidades públicas y sociales en su intervención en el área de la inmigración y la interculturalidad desde un enfoque de género, formar a personal sanitario, policial, etc. en interculturalidad y violencia de género, así como actuaciones de información, formación y asesoramiento en materia de mutilación genital femenina.
- BERDINDU, el servicio de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género. Se trabaja con los colectivos LGTBI a través de estrategias múltiples que contemplan, entre otros: formación/sensibilización en diversidad e identidad afectivo sexual a profesorado y alumnado de educación primaria y secundaria; y, acciones de visibilización y sensibilización de la diversidad y lucha contra LGTB fobia.

Destacar la vuelta de Emakunde a Lehendakaritza, ya que sitúa nuevamente las políticas de igualdad en primer nivel reforzando, entre otras, la implementación de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres cuyo liderazgo corresponde a Emakunde. En este marco, junto con el del Programa de gobierno 2024-2028, Los Departamentos, Organismos Autónomos y Consorcios elaborarán en el ejercicio 2025 sus respectivos planes de igualdad para la legislatura.

Se mantiene el compromiso de seguir avanzando en el diseño de los presupuestos con enfoque de género. Un proceso de largo recorrido en el Gobierno Vasco y en el que participan activamente todos los Departamentos, sus Organismos Autónomos y Consorcios y los Entes Públicos de Derecho Privado EITB, Osakidetza, el Grupo SPRI y URA y por primera vez también, la Sociedad Pública IHOBE. Fruto de ello, es la presentación de este informe. Gracias a toda esta participación, se ha podido incrementar el presupuesto analizado hasta alcanzar el 88% del presupuesto total de la CAE y constatar que el 99,3% del presupuesto analizado es pertinente al género y el 97% de relevancia al género media-alta. No obstante, este camino es complejo por el cambio de paradigma que implica, y en consecuencia requiere de tiempo y determinación. Por ello, el Departamento de Hacienda y Finanzas seguirá trabajando en profundizar en el marco conceptual, en la mejora de la metodología y en los procesos que facilitan la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos generales. Uno de los resultados de este trabajo colectivo será el de mostrar información más concreta y argumentada de las actuaciones que se prevén realizar en favor de la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

En cuanto al presupuesto total de gastos de la CAE para 2025, al menos, el 0,7%, se va a destinar a combatir la brecha salarial, y, al menos, el 0,16% del presupuesto general de la CAE se va a destinar a la lucha contra la violencia machista hacia las mujeres y el 0,05% a otras actuaciones cuyo objetivo es el logro de la igualdad de mujeres y hombres. En total, se va a destinar a políticas de igualdad el 0,91%, 0,59 puntos por debajo de la meta a 2030 según la Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad. Contribuyen también a la lucha contra la violencia machista, todas las actuaciones que se van a desarrollar con el objetivo específico de eliminar las desigualdades de género y promocionar la igualdad, así como aquellas otras, aunque en menor medida, que se diseñan con perspectiva de género. En este sentido, para este informe se ha podido constatar que, al menos, el 18% del presupuesto de la Administración General analizado se va a destinar a actuaciones que incorporan, en diferente medida, la perspectiva de género en la planificación 2025, dos puntos más que en los presupuestos anteriores. A estos porcentajes habría que añadir la contribución de Osakidetza, EITB, SPRI, URA e IHOBE con la ejecución de sus planes de igualdad. Además, es de señalar que, junto a estos porcentajes, habría que considerar el esfuerzo realizado por el personal de la Administración para el desarrollo de las actuaciones anteriores y cuyo presupuesto está contemplado en el capítulo I, así como los gastos de funcionamiento necesarios para su ejecución contemplados en el capítulo II.

Fdo.: Josu Iñaki Garay Ibañez de Elejalde
Dirección de Presupuestos
Departamento de Hacienda y Finanzas

Fdo.: Zalao 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