
PLAN PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES.

2022-2024

*Departamento de Economía y
Hacienda*





ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
1. Programa de Gobierno	11
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	17
3. Planificación estratégica	25
3.1. Datos relevantes de diagnóstico	25
3.1.1. Buen gobierno	25
3.1.2. Ejes de intervención	31
3.2. Objetivos estratégicos	35
4. Sistema de gestión del plan	38
4.1. Planificación anual para la igualdad	38
4.2. Estructuras para la igualdad	39
4.3. Sistema de seguimiento	40
4.4. Sistema de comunicación	41
4.5. Sistema de presupuestación	43



PRESENTACIÓN



El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Economía y Hacienda desarrolla, en el ámbito de nuestras competencias, las medidas para el buen gobierno y los ejes de intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018. Este VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como finalidad orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

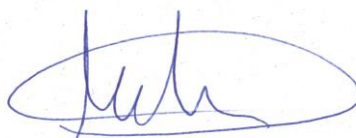
No hay duda de que, en los últimos años, se han producido importantes avances en materia de igualdad. Pero tampoco hay debate si afirmamos que queda mucho camino por recorrer. Desgraciadamente, todos los días seguimos observando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades. Y para corregirlas, siguen siendo necesarias, no sólo el compromiso de los poderes públicos, sino también la puesta a disposición por parte de éstos de recursos humanos y materiales suficientes. Todo ello con un único objetivo: trabajar por la igualdad de hecho, una igualdad que vaya más allá de la igualdad normativa, una igualdad que garantice la aplicación real y efectiva de mujeres y hombres en cualquier espacio de la vida pública y privada.

Lo cierto es que al Departamento de Economía y Hacienda le corresponde desarrollar un papel muy importante en las políticas de igualdad. A pesar de constituir un área de carácter horizontal, el Departamento de Economía y Hacienda es un actor fundamental en el despliegue del compromiso con la igualdad de todo el Gobierno. Así lo ha venido haciendo desde 2009: los informes de impacto de género de los presupuestos generales han impregnado a todas las actuaciones del Gobierno de una reflexión previa en favor de las políticas públicas de igualdad. Al Departamento le compete pues, la gran tarea de irradiar de igualdad las políticas públicas para que posibiliten resultados reales y efectivos posteriores.

El Plan de Igualdad del departamento ha partido de un diagnóstico somero del actual grado de compromiso del Departamento de Economía y Hacienda respecto a los cinco programas identificados en el VII Plan para un Buen Gobierno. Ha recogido el esfuerzo y el compromiso de todas y todos los participantes en favor de la igualdad y ha contado con la colaboración de todas las direcciones, organismos autónomos y entes adscritos de una manera coordinada y participativa. Una vez más, reflexionando por un fin común, hemos podido completar el presente Plan que representa un avance en la definición de objetivos y acciones y también en los mecanismos de seguimiento y transparencia.

Es sin duda, el resultado de la implicación del personal político y técnico en sus respectivos ámbitos de actuación, pero especialmente, el resultado del trabajo de la responsable de la unidad de igualdad departamental. Mila esker.

Ahora, nos toca seguir trabajando para implementar todas y cada una de las acciones. ¡Ánimo!



Itziar Agirre Berriotxo
Viceconsejera de Hacienda





INTRODUCCIÓN

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Economía y Hacienda es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este departamento durante el período 2022-2024 correspondientes a la XII Legislatura.

Con este documento el departamento responde al mandato de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres*, que establece en su artículo 15 lo siguiente:

- ⇒ 1. – *El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.*
- ⇒ 2. – *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, **cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación.** Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.*

Dicho Plan general es el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Las líneas y los objetivos recogidos en el VII Plan son el marco sobre el que se ha elaborado el Plan Departamental para la Igualdad.



ANTECEDENTES

El diseño del plan para la Igualdad de mujeres y hombres del departamento viene precedido por los siguientes planes de igualdad de mujeres y hombres departamentales:

PLANES PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	VIGENCIA
⇒ Planificación en materia de mujeres y hombres para la XI Legislatura	2018-2021
⇒ Programación 2017 a favor de la igualdad de mujeres y hombres	2017
⇒ Planificación en materia de mujeres y hombres para la X Legislatura	2013-2016
⇒ Programa para la igualdad de mujeres y hombres para la IX Legislatura	2009-2012

El presente documento planificador parte del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAE y ha contado con la participación de todas las direcciones, organismos autónomos y entes adscritos de una manera coordinada y participativa.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido, al departamento le corresponde definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en su ámbito competencial tanto de las direcciones como de sus organismos autónomos, o entes adscritos.

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:

- ⇒ Compromisos e Iniciativas del departamento con el Programa de Gobierno
- ⇒ VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- ⇒ Planificación Estratégica del departamento
- ⇒ Sistema de Gestión del Plan Departamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- ⇒ Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del EUSTAT en Anexo.



PROCESO DE ELABORACIÓN

Cabe destacar que para la elaboración de esta planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. A partir de ahí se ha activado un proceso participativo para la toma de medidas a favor de la igualdad con todas las direcciones del departamento, así como a los organismos y entes adscritos al mismo.

Dicho proceso participado, se inició en enero de 2022 y finalizó en mayo del mismo año, período durante el cual se han realizado numerosas reuniones de trabajo. Las fases que se han identificado para la elaboración y posterior aprobación del plan departamental son las siguientes:

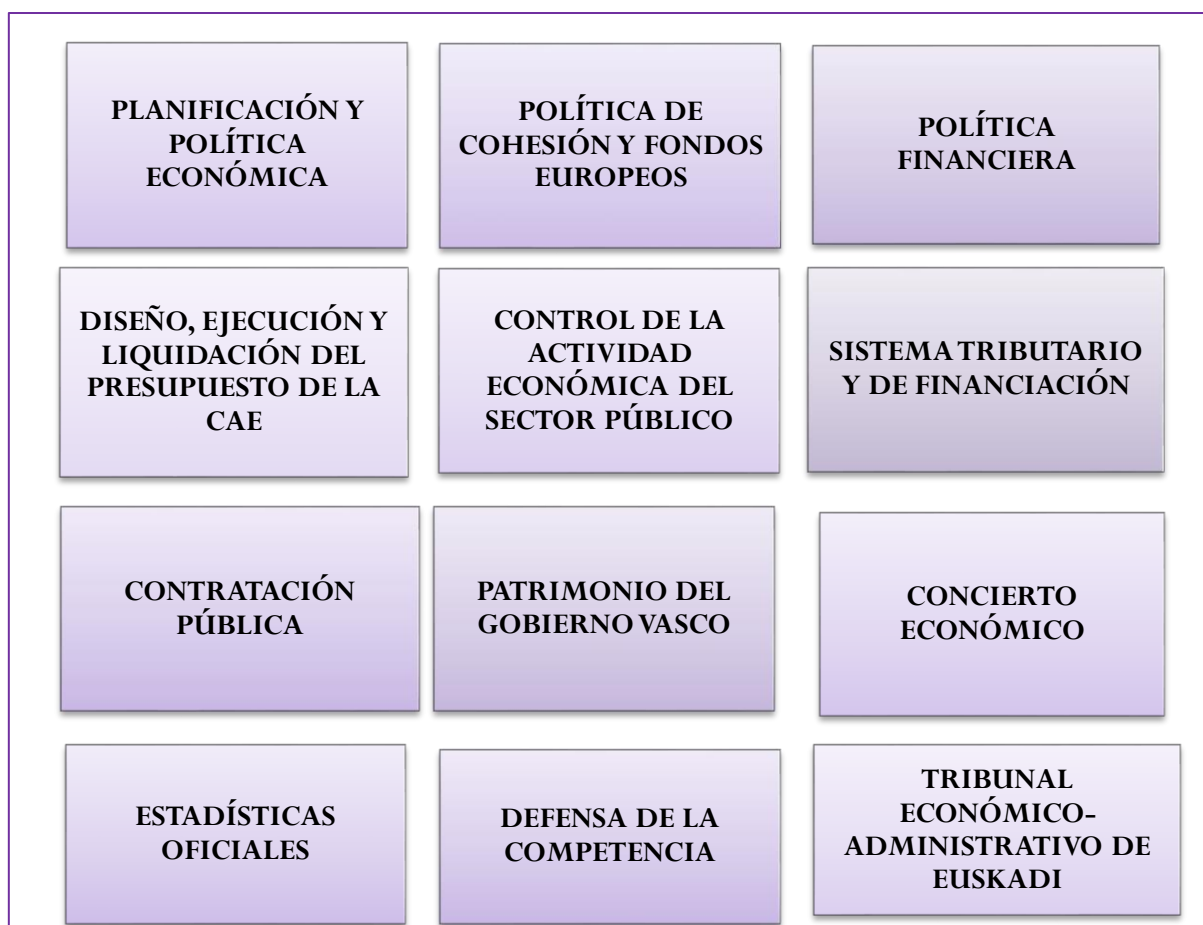
FASES DE TRABAJO	FECHAS
1. Reuniones de análisis y contraste con el personal técnico y político	Enero-Mayo 2022
2. Remisión del plan a Emakunde para su información y elaboración de propuestas	Junio 2022
3. Redacción definitiva del Plan Departamental	Junio 2022
4. Aprobación del Plan Departamental en Consejo de Dirección	Julio 2022
5. Presentación del documento en la Comisión Interdepartamental	Julio 2022



ESTRUCTURA COMPETENCIAL

Según el Decreto 69/2021, de 23 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía y Hacienda, las áreas de actuación que le corresponden son las relativas a la economía, fondos europeos, finanzas, presupuestos y la fiscalización de la actividad económica del sector público de la CAE

A continuación, se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales del departamento en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.





1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El [Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco](#) establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de país, 25 áreas de actuación y 150 iniciativas. Entre sus objetivos de país se encuentra “**posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de género**”. El Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea en la CAE se situaba en 2019 en los 73,1 puntos en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,9 puntos), 2015 (69,3 puntos).

Así, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del departamento se alinea con el Programa de Gobierno y contribuye con la consecución de los compromisos e iniciativas propias departamentales, así como de las específicas de igualdad del mismo.

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al departamento. Entre todas las iniciativas, se destacan aquellas que van a promover la igualdad de mujeres y hombres.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL DEPARTAMENTO PARA LA XII LEGISLATURA

EJE I. PROSPERIDAD

El empleo y la reactivación económica

Área de actuación: Investigación e innovación

22

Aumentar las inversiones en investigación e innovación

INICIATIVA 1: Aumentar un 6% de media anual los presupuestos de apoyo a la I+D+I+i durante toda la legislatura

EJE IV. AUTOGOBIERNO

Más y mejor autogobierno

Área de actuación: Autogobierno

145

Fortalecer y desarrollar el autogobierno económico y financiero de Euskadi.

INICIATIVA 1: Actualizar el Concierto Económico entre el País Vasco y el Estado con el fin de consolidar el autogobierno en materia fiscal de las instituciones vascas logrando mayores cotas de capacidad normativa y regulatoria en los tributos concertados y la posibilidad de establecer nuevos tributos distintos de los concertados.



INICIATIVA 2. Promover los acuerdos pertinentes para la aprobación de una nueva ley quinquenal de metodología de señalamiento del Cupo para el período 2022-2026.

INICIATIVA 3. Impulsar la Comisión Mixta del Concierto Económico como instancia para regular y vehicular las relaciones económico-financieras entre el Estado y Euskadi.

INICIATIVA 4. Promover, en el seno del Consejo Vasco de Finanzas Públicas, los acuerdos pertinentes en orden a la aprobación de un texto para una nueva Ley de Aportaciones, fundamentada en el consenso institucional y en la consolidación de un modelo de distribución de recursos que continúe garantizando la suficiencia financiera de las administraciones públicas vascas.

INICIATIVA 5. Continuar con la actualización permanente del ordenamiento jurídico de Euskadi en materia económico-financiera (régimen presupuestario, ayudas y subvenciones públicas, política e instrumentos financieros, etc.) con el fin de mantener una regulación eficaz, moderna, estable y transparente de las materias propias de la Hacienda General del País Vasco.

Área de actuación: Gestión Pública, transparente y responsable

150

Gestionar los recursos públicos de forma responsable.

INICIATIVA 1. Desarrollar en colaboración con Lehendakaritza la planificación económica y estratégica para afrontar los grandes retos de País y las tres transiciones globales: la transición energética-medioambiental; la transición tecnológico-digital y la transición sanitario-social.

INICIATIVA 2. Establecer un marco de planificación económica y presupuestaria que permita integrar y vincular entre sí la planificación de políticas públicas, los programas presupuestarios y los planes operativos de inversión y fomento, impulsando su evaluación vinculada al conjunto de las políticas públicas y a los instrumentos que las desarrollan y un seguimiento continuo y transparente de las políticas públicas que favorezca la transparencia y la rendición de cuentas.

INICIATIVA 3. Abordar la supervisión y planificación de los proyectos para la recuperación y de resiliencia en el marco de la materialización y la gestión de los fondos europeos del Programa Next Generation EU, así como en el Plan nacional de Recuperación y Resiliencia.

INICIATIVA 4. Proseguir con una política presupuestaria basada en la utilización rigurosa de los recursos públicos y la sostenibilidad de las finanzas públicas procurando el cumplimiento de los límites de déficit y deuda dentro de un marco flexible de adaptación a la coyuntura y al ciclo económico, acordado en la Comisión Mixta del Concierto Económico, con el fin de garantizar las políticas sociales e incentivar la respuesta a la crisis económica y de empleo, provocada por la pandemia de la COVID19.

INICIATIVA 5. Utilizar la política financiera y fiscal en favor del empleo, la recuperación económica, el arraigo empresarial y la innovación y la cohesión social, a través de la implementación y, en su caso, ampliación del Fondo público Finkatuz para garantizar el arraigo de las grandes empresas vascas y su efecto tractor sobre el tejido económico, la financiación de las pymes a través de los fondos de capital riesgo, la consolidación del Instituto Vasco de Finanzas como gestor de los instrumentos de financiación pública, y la emisión de fondos sostenibles para incentivar la cohesión social y la sostenibilidad medioambiental.



INICIATIVA 6. Promover en el seno del Órgano de Coordinación Tributaria, una revisión del sistema tributario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, avanzando hacia una fiscalidad más progresiva, teniendo en cuenta la nueva realidad económica surgida tras la crisis sanitaria y económica generada por la COVID19, la posible evolución del empleo, la capacidad y competitividad de nuestras empresas, así como la financiación extraordinaria que pueda derivar de los fondos provistos por el Gobierno español y la Unión Europea. Sobre este nuevo escenario, el Gobierno y los partidos que los sustentan nos comprometemos a realizar, junto con las instituciones competentes, una revisión meditada sobre una nueva fiscalidad que garantice la suficiencia financiera, apoye la economía generadora de empleo y el reforzamiento de los servicios públicos y tienda a la convergencia con la fiscalidad en Europa.

INICIATIVA 7. Impulsar la colaboración y coordinación con las Diputaciones Forales para la lucha efectiva contra el fraude fiscal, elaborando, con carácter anual, en el seno del Órgano de Coordinación Tributaria, un Plan Integral Conjunto de lucha contra el fraude fiscal, así como mejorando y profundizando en los sistemas de intercambio de información entre Administraciones.

INICIATIVA 8. Impulsar una contratación pública al servicio de la responsabilidad social y del empleo de calidad mediante la incorporación de cláusulas sociales al servicio del empleo de calidad y de la integración social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas a favor de la igualdad retributiva y contra la brecha salarial.

INICIATIVA 9. Reforzar los sistemas de control de las entidades que conforman el sector público vasco, principalmente empresas y fundaciones públicas, así como de aquellas que prestan servicios concertados a las administraciones públicas y que reciban el grueso de su financiación por esta vía.

INICIATIVA 10. Intensificar, en el marco de la política de transparencia y de rendición de cuentas, la información disponible en materia presupuestaria y económico-financiera de todas las entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

INICIATIVA 11. Avanzar en el desarrollo del Modelo de Gobierno Responsable, así como del Marco integrado de Gestión de Riesgos en el ámbito económico, con la finalidad de mejorar la gestión del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y favorecer la consecución de sus objetivos.



En la siguiente tabla se detalla otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura que si bien no son competencia directa del departamento sí se va a contribuir a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

EJE II. PERSONAS

La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos

Actuación 13: Igualdad de género

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

Iniciativa 1. Aprobar la nueva Ley de Igualdad que contemple específicamente la prevención y lucha contra la violencia machista y un nuevo impulso de la igualdad.

Iniciativa 2. Plantear un pacto social ciudadano por la igualdad y contra la violencia machista.

Iniciativa 3. Actualizar el acuerdo interinstitucional para mejorar la atención a las mujeres víctimas de la violencia machista y a garantizar una atención prioritaria, integral, gratuita y de calidad a las víctimas y a sus hijos e hijas.

Iniciativa 4. Fomentar para detectar mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.

Iniciativa 5. Poner en marcha la ventanilla única que permita la gestión integrada de expedientes para la atención y protección de víctimas de la violencia machista que permita la adopción de programas de acción personalizados.

Iniciativa 6. Reforzar el programa de ayudas económicas para las víctimas y sus hijos e hijas y programas de inserción sociolaboral que facilite iniciar una nueva vida libre de violencia.

94	Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.
----	--

Iniciativa 1. Garantizar los planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras y fomentar la negociación de planes de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de conformidad con los acuerdos alcanzados en la Mesa de Dialogo Social.



COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

Iniciativa 2. Reforzar las unidades de igualdad en la inspección de trabajo de Euskadi.

Iniciativa 3. Impulsar un pacto social y político para la racionalización de horarios en colaboración con agentes sociales.

Iniciativa 4. Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Iniciativa 5. Potenciar las vocaciones STEM -ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas-, entre las mujeres jóvenes en el ámbito educativo para incrementar la calidad del empleo.

Iniciativa 6. Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.

Iniciativa 7. Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición “de la conciliación a la corresponsabilidad”.

95

Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.

Iniciativa 1. Reforzar los programas en igualdad y coeducación desde edades tempranas, y, en particular, la implementación del II Plan para la Coeducación y el “programa nahiko” con nuevos materiales dirigidos a niños y niñas menores de cuatro años

Iniciativa 2. Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.

Iniciativa 3. Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.

Iniciativa 4. Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en favor de la igualdad.

Iniciativa 5. Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

96

Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual

Iniciativa 1. Aprobar una Ley Integral de Igualdad en la diversidad y lucha contra la discriminación por orientación sexual.



COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO

Iniciativa 2. Promover la modificación de la Ley 14/2012 de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales, dando continuidad a los acuerdos alcanzados con las Asociaciones de personas transexuales y transgénero, y de familias de menores transexuales.

Iniciativa 3 Incentivar la implementación, en el ámbito educativo, y en colaboración con el Departamento de Educación, del reconocimiento de la diversidad sexual y familiar para que los niños y niñas puedan desarrollar su personalidad y orientación sexual con libertad y sin discriminación.

Iniciativa 4. Reforzar el “programa Berdindu”, de apoyo a las personas LGTBI afectadas por situaciones de discriminación

Iniciativa 5. Desarrollar programas para reducir los prejuicios y otros factores sociales que menoscaban la salud de las personas debido a su orientación sexual



2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El [VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. Es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura.

La elaboración del VII Plan para la igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la [Ley 4/2005, de 18 de diciembre, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres](#). Dicho Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

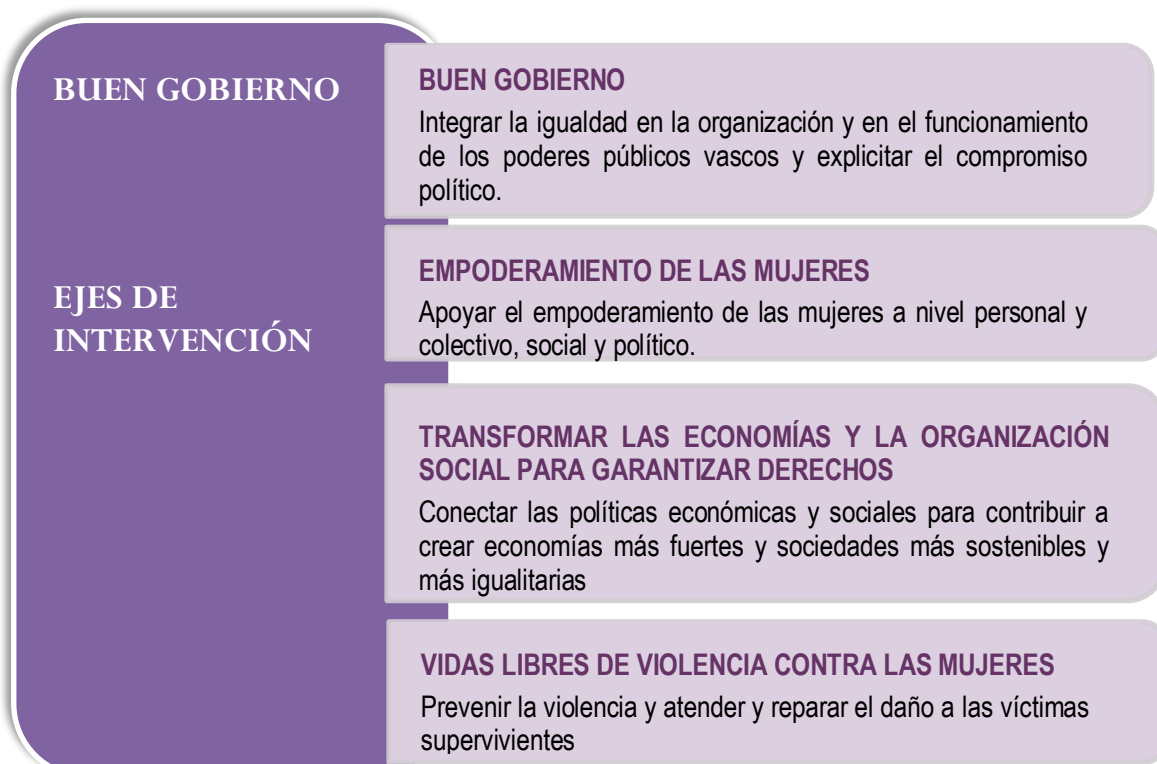
En este sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Los **principios** establecidos en el VII plan indican cuales son los enfoques estratégicos que inspiran y orientan todos los objetivos y actuaciones del VII plan, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.



Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:





Entre las iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación, se presentan los **programas y objetivos** en los que el Departamento de Economía y Hacienda tiene competencia según el VII Plan.

PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA EL BUEN GOBIERNO¹

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.

BG.2.
Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.

BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad.

BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.

BG.3.
Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.

BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad

BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad.

BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas.

BG3.6 Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.

BG.4.
Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.

BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.

BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad.

BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

BG.5

BG5.1 Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.

¹ Se destacan en este color las **prioridades de legislatura** establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el Buen Gobierno en el marco de trabajo del Grupo Técnico Interdepartamental.



Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.

BG5.2 Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico.

BG5.3 Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género.

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

BG.6
Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.

BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.

BG6.3 Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.

BG.7
Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.

BG.8
Incorporar la igualdad en la comunicación.

BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje.

BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.

BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.

BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.



<p>BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.</p>	<p>BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.</p> <p>BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.</p>
<p>BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p>	<p>BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad.</p> <p>BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.</p>
<p>BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.</p>	<p>BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación.</p> <p>BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.</p>
<p>BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>	<p>BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento.</p> <p>BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.</p> <p>BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.</p>
<p>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.</p>	
<p>BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>BG13.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma.</p> <p>BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p>



PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

<p>BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.</p>	<p>BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres</p>
<p>BG. 15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.</p>	<p>BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo y órgano de participación ciudadana para la igualdad</p> <p>BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos.</p> <p>BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>

EJE 1:

PROGRAMAS Y OBJETIVOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES²

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.

<p>1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.</p>	<p>1.1.1. Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad.</p> <p>1.1.2. Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados.</p> <p>1.1.3. Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida.</p>
--	---

² Se resaltan aquellos objetivos que el VII Plan para la Igualdad asigna como **competencia específica** al Departamento de Economía y Hacienda.



PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.

<p>2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios</p>	<p>2.2.3. Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas</p> <p>2.2.4. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y política mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.</p>
<p>2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección</p>	<p>2.3.1. Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos</p> <p>2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado.</p> <p>2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p>

EJE II:

PROGRAMAS Y OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

<p>3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social</p>	<p>3.1.5. Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.</p>
<p>3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad</p>	<p>3.3.1. Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad</p> <p>3.3.4. Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.</p>



PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.

5.1.

Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.

5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados.

5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.

5.2.

Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.

5.2.1 Incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados.

5.2.2 Incorporar al análisis de política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.

EJE III:

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

6.2.

Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres

6.2.1. Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.



3

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

La Comunidad Autónoma de Euskadi dispone de un marco normativo propio, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, la cual establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida. El conjunto de programas y medidas establecidas en el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres procura el cumplimiento de los diferentes artículos de la citada ley.

El Departamento de Economía y Hacienda, por su parte, en el marco de sus competencias, procura el cumplimiento del marco normativo y programático a través de su planificación estratégica.

En primer lugar, se presenta el diagnóstico para las medidas de buen gobierno y los ejes de intervención, como base de partida para la identificación de los objetivos estratégicos del departamento.

3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

Se ha realizado un diagnóstico somero del actual grado de compromiso del departamento de Economía y Hacienda respecto a los cuatro programas identificados en el VII Plan para un Buen Gobierno.



PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Aspectos relevantes

- ▶ El departamento cuenta con unidad administrativa para la igualdad, ocupada por una técnica de igualdad a jornada completa, ubicada en la Dirección de Servicios. Así, se da cumplimiento al 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 de Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.
- ▶ El EUSTAT, organismo autónomo adscrito al departamento, cuenta con una plaza con dedicación completa a integrar las políticas de igualdad. En estos momentos se encuentra pendiente de cubrir.
- ▶ Todas las Direcciones, así como la Autoridad Vasca para la Competencia y el Instituto Vasco de Finanzas adscritos al departamento, tienen asignada una persona como representante en el Grupo de Igualdad Departamental.
- ▶ Con relación a la planificación del departamento, cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 3 planes de legislatura (2009-2012; 2013-2016; 2018-2021) y un plan anual (2017). Durante todo este tiempo, se han ido incorporando mejoras en la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones, así como en la coordinación y en el grado de compromiso político y técnico.
- ▶ Para el diseño del plan actual se ha contado con la participación de todas las direcciones, la AVC y el IVF. El Eustat, por su parte, elabora su propio plan de igualdad.
- ▶ Desde el año 2017, la unidad administrativa de igualdad del departamento tiene asignado un presupuesto específico suficiente para el desempeño de las funciones.

Retos

- ▶ Mejorar el seguimiento al cumplimiento de las planificaciones
- ▶ Fomentar el conocimiento del plan de igualdad entre la plantilla
- ▶ Contar con diagnósticos sectoriales con perspectiva de género ajustado a las competencias del departamento.

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

Aspectos relevantes

- ▶ Se ha elaborado un diagnóstico sobre los conocimientos y necesidades de la plantilla en materia de igualdad.
- ▶ Durante el periodo 2018-2021, se ha aumentado en 5,4 puntos el porcentaje de la plantilla con formación básica en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ La mayoría de las personas con formación en materia de igualdad son mujeres, representando el 66,7% del total.
- ▶ Tres de cada diez puestos de jefatura están cubiertos con personas con formación básica en materia de igualdad.



Retos

- ▶ Aumentar el porcentaje de la plantilla con formación básica en materia de igualdad
- ▶ Todas las jefaturas de servicio tienen una formación mínima de 20 horas en materia de igualdad.

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Aspectos relevantes

- ▶ Con relación a la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios cabe señalar que de la totalidad de las estadísticas oficiales del departamento explotan e interpretan la información desglosada por sexo. No es así en el caso de las estadísticas no oficiales.
- ▶ Más del 50% de las estadísticas oficiales del Eustat están diseñadas para explotar y difundir la información desglosada por sexo, en tablas, gráficos y otros elementos, a partir de las bases de datos vinculados a la estadística oficial. En la última legislatura se han realizado y difundido, en el marco de las operaciones estadísticas, cerca de 400 tablas anuales, recogidas en el apartado web de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Destaca la operación estadística denominada Índice de Igualdad de Género por ser éste uno de los indicadores más importantes para situar a la C.A. de Euskadi en el ámbito europeo en materia de igualdad. Además, resaltan por su relevancia las encuestas de uso del tiempo y de condiciones de vida, y la más reciente encuesta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como el apartado “Igualdad de mujeres y hombres” de la página web del Eustat.
- ▶ En el año 2017 se ha realizado un monográfico sobre “Economía feminista: enfoques y propuestas” publicado en la revista Ekonomiaz.
- ▶ Se está incorporado el análisis desde la perspectiva de género a los informes de coyuntura económica y de previsión social.
- ▶ En la revista Zergak se publica un artículo anual dedicado a la fiscalidad con perspectiva de género.



- ▶ Respecto a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público cabe señalar que la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del departamento únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.
 - ▶ En el Departamento de Economía y Hacienda el 64% del funcionariado es interino, siendo la mayoría mujeres (61%).
 - ▶ 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.
- ▶ En relación a la incorporación de la igualdad en la comunicación cabe destacar que el trabajo realizado se ha centrado principalmente en la comunicación interna y en las notas de prensa.
- ▶ Respecto a la integración del principio de igualdad en la normativa el departamento se atiene a lo establecido en la Resolución 40/2012, de 21 de agosto “por el que se aprueban 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”. No obstante, para la elaboración del informe de impacto de género sobre los presupuestos generales, el departamento ha acordado un procedimiento administrativo específico: un formulario P-Gen que debe ser rellenado por las personas responsables de los programas presupuestarios en los diversos departamentos gubernamentales, organismos autónomos y consorcios y un informe a cumplimentar por departamento, organismo autónomo, y los entes públicos de derecho privado EITB y Osakidetza. Con toda esta información el departamento elabora el informe de evaluación de impacto de género sobre los presupuestos generales, que acompaña al anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la CAE.
 - ▶ Todo el presupuesto del 2021 del departamento se consideró pertinente al género, siendo la mayoría de relevancia alta y media, es decir, que 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.
- ▶ Para la incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del departamento cabe señalar la necesidad de contar con la participación de la unidad de igualdad en el diseño o en la implementación o con otras personas expertas en la materia.



- ▶ El 5 de marzo de 2019, a instancias del Departamento de Economía y Hacienda, el Consejo de Gobierno aprobó la instrucción sobre la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.
- ▶ Respecto a la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios cabe destacar que, en el 2021, el 100% de las contrataciones realizadas por el Departamento incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución. Las subvenciones, sin embargo, no incluyen, de manera sistemática, cláusulas para la igualdad.

Retos

- ▶ Avanzar en la desagregación de datos por sexo en las estadísticas no oficiales y la incorporación de la perspectiva de género en los estudios del departamento.
- ▶ Avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales.
- ▶ Reforzar la participación de la unidad de igualdad o de personas expertas en materia de igualdad en el diseño de los planes sectoriales del departamento.
- ▶ Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratos, subvenciones y convenios.



PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Aspectos relevantes

- ▶ En relación al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad cabe señalar que desde el 2017 hasta el 2020 el departamento ha contado con la colaboración del Departamento de Economía Aplicada I de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Pública del País Vasco para el impulso del proceso de presupuestos con enfoque de género en el Gobierno Vasco. Este proceso también se lidera desde el departamento con la coordinación y estrecha colaboración de Emakunde y todas las técnicas de igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos.
- ▶ En el 2018, el departamento participó en la jornada organizada por con el Colegio Vasco de Economistas “Presupuestos con enfoque de género; presupuestar por y para las personas”.
- ▶ Durante el período 2018-2019, el departamento colaboró con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género – EIGE, en el grupo de trabajo encargado de validar las recomendaciones para incorporar de una manera más efectiva la transversalidad de género en los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE.
- ▶ En septiembre de 2018, el departamento se reunió con una delegación del Gobierno de Túnez para explicarles el trabajo y trayectoria en presupuestación con enfoque de género.
- ▶ En 2019, el departamento participó en una jornada sobre “Presupuestos para la igualdad” organizada por el área de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid.
- ▶ En 2019, una delegación del departamento, encabezada por el Consejero, viajó a Islandia para compartir las experiencias en presupuestación con enfoque de género como aprendizaje para el proceso que lidera en el Gobierno Vasco. El Gobierno de Islandia ha creado una herramienta específica para impulsar la igualdad en la administración y por su trayectoria y logros alcanzados es una referencia mundial en esta materia.
- ▶ Desde 2019, el departamento está presente en el *Women Leaders Global Forum*, de Revkjaviac, Islandia. Este foro reúne a líderes mundiales del ámbito político, social y económico que trabajan para eliminar los techos de cristal y potenciar la igualdad de género en sus respectivos ámbitos de trabajo.
- ▶ En 2019, en colaboración con el Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi, el departamento organizó la jornada sobre “Política fiscal desde la perspectiva de género”.
- ▶ El departamento ha participado activamente en los diferentes grupos de trabajo técnicos interdepartamentales e interinstitucionales coordinados por Emakunde a los que ha sido convocado.

Retos

- ▶ Fortalecer la coordinación y la colaboración para afianzar el proceso de elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- ▶ Fortalecer la coordinación y la colaboración para el establecimiento de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.



PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Aspectos relevantes

- ▶ El departamento cuenta con 11 órganos colegiados directivos, de los cuáles 8 cuentan con representación equilibrada. Los 3 restantes son órganos aún sin conformar o de los que se desconoce su composición actual. Ninguno de ellos es específico de igualdad.

3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Se ha realizado un diagnóstico somero de los ejes de intervención del VII Plan atendiendo especialmente al ámbito sectorial que emana de las competencias propias del Departamento de Hacienda y Economía:

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ÁMBITO SECTORIAL:

- ▶ ESTUDIO DE LA CONYUNTURA ECONÓMICA
- ▶ ESTADÍSTICAS OFICIALES
- ▶ DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS GENERALES

Aspectos relevantes

- ▶ El Índice de Igualdad de Género Europeo de Euskadi³ (IIGE), Euskadi se situaba en los 73,1 puntos sobre 100 en 2019, último año disponible, según datos elaborados por Eustat. Entre los años 2010 y 2019 se han realizado cinco mediciones que han relevado avances sucesivos del valor del IIGE de Euskadi, con un total de 4,3 puntos de mejora.
- ▶ La dimensión de “Salud” es la que más se aproxima a la igualdad completa (92,4 puntos en 2019) y la dimensión donde mayor desigualdad existe sigue siendo la del “Poder” (62,7 puntos). En concreto, el ámbito relativo al poder económico el que obtiene la peor valoración (45,1 sobre 100).
- ▶ Según el informe cifras 2020 elaborado por Emakunde:
 - Entre las cuatro principales organizaciones sindicales de la CAE solo una de ellas se encuentra encabezada por una mujer (LAB). La participación de mujeres en los comités ejecutivos de estas organizaciones se encuentra más equilibrada: 22 mujeres y 29 hombres ocupan cargos en las cuatro entidades, aunque este resultado global se produce al combinar una mayor participación de mujeres en el comité ejecutivo de LAB (57,1%), una participación ligeramente minoritaria de las mujeres en los comités ejecutivos de ELA y UGT, y una presencia claramente inferior de mujeres en el comité ejecutivo de CC.OO.
 - La participación de las mujeres en las organizaciones empresariales (ADEGI, CEBEK, y CONFEBASK) es claramente inferior. Ninguna mujer encabeza la

³ 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 mujeres y hombres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y desarrollo personal. En su composición figuran 31 indicadores, estructurados en 6 dimensiones.



presidencia de las 3 organizaciones territoriales ni de la autonómica, y en los consejos de administración solo se encuentran presentes 16 mujeres, frente a 73 hombres, lejos del 40% mínimo a partir del que se considera que existe cierto equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

- En relación con las 4 entidades financieras con sede en la CAE (BBVA, Laboral Kutxa, Fiare y Kutxabank), solo una de ellas se encuentra presidida por una mujer (Fiare), y son 20 las mujeres que se sientan en los consejos de administración de estas entidades, lo que supone que constituyen el 35,1% del total de consejeras y consejeros de las mismas.
- Tampoco en 2020 se encuentra ninguna mujer en la presidencia de las 5 empresas del IBEX 35 con sede en la CAE (BBVA, CIE Automotive, Iberdrola, MásMóvil, y Siemens Gamesa), y en cuanto a la proporción de mujeres en los consejos de administración, solo en Iberdrola se alcanza un cierto equilibrio (con un 42,9% de mujeres en su consejo de administración). En su conjunto, las 20 mujeres que ocupan un puesto en el consejo de administración de estas empresas suponen el 29% del total.

Retos

- ▶ Fomentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de organizaciones del sector público y privado.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

ÁMBITO SECTORIAL:

- ▶ POLÍTICA FISCAL Y FINANCIERA
- ▶ CONTRATACIÓN
- ▶ ESTUDIO DE LA CONYUNTURA ECONÓMICA
- ▶ ESTADÍSTICAS OFICIALES
- ▶ DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS GENERALES

Aspectos relevantes

- ▶ Según datos del Eustat, en 2019 Euskadi se situaba en los 73,1 puntos sobre 100 en la *dimensión de empleo* del índice de Igualdad de Género Europeo, lo cual refleja las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso y el progreso en el mercado laboral.



- ▶ Según el informe Cifras 2020 elaborado por Emakunde,
 - La renta media de la población de la CAE ha ascendido en 2018 a 21.458€, lo que supone 375€ más que la renta media del año precedente. Esta cifra es claramente inferior en el caso de las mujeres, que cuentan con una renta media de 16.416€ (el 61% de la renta media de los hombres).
 - El 25% de las mujeres de la CAE cuentan con rentas inferiores a los 900€, y la mitad perciben rentas por debajo de los 12.000€.
 - Los hogares de la CAE en los que una mujer es la principal persona perceptora (un 28,2%) cuentan con rentas inferiores a 15.000€, mientras que esta proporción se reduce al 11,2% cuando el perceptor principal es un hombre. El 3,6% de los hogares encabezados por mujeres carece de rentas (el 2,2% de los encabezados por hombres), y las rentas muy bajas son más frecuentes en los hogares cuyo perceptor principal es una mujer en Bizkaia (hasta el 31,4% de estos hogares cuentan con rentas inferiores a los 15.000€).
 - Las pensiones medias de jubilación, en las que predominan los hombres, se sitúan en el entorno de los 1.400 euros, mientras que las pensiones de viudedad, percibidas casi exclusivamente por mujeres, no alcanzan los 900 euros. Esto se traduce en que la media de las pensiones percibidas por las mujeres se ha situado en 2019 en los 933,50 euros, mientras que los hombres han percibido, de media, 1.545,60 euros, es decir, 612,10 euros más de media.

- ▶ Según datos del Eustat, en el 2019 Euskadi se situaba en los 85,4 puntos en la *dimensión de dinero* del índice de Igualdad de Género Europeo, reflejo de que las mujeres siguen estando en condiciones más precarias que los hombres.

- ▶ Según el diagnóstico elaborado por Emakunde “La brecha salarial en la C.A.E.” en marzo de 2018, está relacionada con los siguientes factores:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral), marcada por las relaciones de género y por los estereotipos y falsas creencias de género
- La falta de corresponsabilidad de los hombres, las empresas y las instituciones en el cuidado
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes
- Una tendencia emergente entre la juventud a la renuncia voluntaria a mayores responsabilidades y a mayores retribuciones a cambio de tiempo para disponer de un espacio personal y privado
- Parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se puede explicar por factores de tipo personal (formación, experiencia laboral...), del puesto de trabajo y/o de la empresa para la que se trabaja, pero todos ellos muy influenciados por las desigualdades estructurales anteriormente señaladas.

- ▶ Según la Encuesta de Estructura Salarial de 2019 (INE), en el año 2016 la Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora se situaba en el 24,4%, descendiendo en 2019 al 19,5%, lo que supone una reducción de 4,9 puntos porcentuales. En concreto, las mujeres perciben 6.331,6 € de media al año menos que los hombres.

- ▶ El departamento:



- Ha adaptado el Registro de Contratistas de forma que ahora permite obtener de las empresas información sobre la plantilla y la existencia de planes de igualdad en vigor.
- Realiza el seguimiento presupuestario de las medidas específicas del Plan contra la Brecha Salarial.

▶ Según datos del Eustat, en el 2019 Euskadi se situaba en los 74,1 puntos en la *dimensión de tiempo* del índice de Igualdad de Género Europeo.

Retos

- ▶ Contribuir al Plan contra la Brecha Salarial desde las competencias del departamento.
- ▶ Incorporar al análisis de la política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.
- ▶ Implementar los presupuestos con enfoque de género en la elaboración de los presupuestos generales de la CAE

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ÁMBITO SECTORIAL:

- ▶ ESTADÍSTICAS OFICIALES
- ▶ DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS GENERALES

Aspectos relevantes

- ▶ Eustat ya ofrece información estadística oficial sobre la violencia contra las mujeres en la CAE. 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 padecidos por mujeres en el ámbito doméstico.
- ▶ A través del informe de género sobre los presupuestos generales de la CAE se realiza seguimiento a este eje de intervención.

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para la determinación de los objetivos estratégicos del departamento se han tenido en cuenta los siguientes documentos:

- “Euskadi en marcha”. Programa de Gobierno XII Legislatura.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Prioridades de Buen Gobierno acordadas en Emakunde en el marco del Grupo de Trabajo Interdepartamental. En concreto, son las siguientes:
 - BG 2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de las políticas de igualdad.
 - BG 4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas de igualdad.
 - BG 5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas incluido el personal político.
 - BG 9. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
 - BG 10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
 - BG 11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
- Competencias del Departamento de Economía y Hacienda.

PLAN DE IGUALDAD 2022-2024		Cronograma			Correspondencia con el VII Plan													
					BUEN GOBIERNO					EJE 1.		EJE 2.		EJE 3.				
OBJETIVOS	Responsable	2022	2023	2024	Programa de Gobierno	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8
						PRIORIDADES	1. Avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en los presupuestos generales	X	X	X	150							
2. Contribuir a la Estrategia contra la Brecha Salarial	X	X	X	150														
3. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios	X	X	X	150														



	Fondos Europeos, Dirección de Administración Tributaria, AVC, IVF																		
	4. Fortalecer las unidades administrativas para la igualdad	Dirección de Servicios, Eustat	X	X	X	150													
	5. Formar a todo el personal, incluido el político	Todas las direcciones, Eustat, AVC, IVF	X	X	X	150													
	6. Integrar el principio de igualdad en la normativa	Dirección de Servicios, AVC, IVF	X	X	X	145													
	7. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	Dirección de Economía y Planificación y Dirección de Servicios	X	X	X	150													
	8. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y los estudios	Todas las direcciones, Eustat, AVC, IVF	X	X	X	150													
	9. Promover en la sociedad el análisis de la política fiscal desde la perspectiva de género	Dirección de Administración Tributaria	X	X	X	145													
RESTO DE PRIORIDADES	10. Mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	Todas las direcciones	X	X	X	150													
	11. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad	Todas las direcciones	X	X	X	150													
	12. Impulsar la igualdad en la comunicación	Todas las direcciones	X	X	X	150													
	13. Incluir contenidos relativos a la igualdad en la promoción en el empleo público	Dirección de Servicios	X	X	X	150													



14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales	Dirección de Servicios, Dirección de Patrimonio y Contratación, Dirección de Administración Tributaria	X	X	X	150														
15. Participar en redes de mujeres en ámbitos particularmente masculinizados	Dirección de Gabinete y Comunicación, Autoridad Vasca de la Competencia	X	X	X	150														
16. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión de las EPSV	Dirección de Política Financiera	X	X	X	150														

AVC: Autoridad Vasca de la Competencia

IVF: Instituto Vasco de Finanzas



4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación, presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del departamento se implante de manera coordinada y transparente. A su vez, permitan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Economía y Hacienda establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XII Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientaran las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACION TRIENAL PARA LA IGUALDAD

Por lo tanto, se diseñará un **plan de carácter trienal** para la implantación de las políticas de igualdad, y dicho plan será el que se evalúe. En dicho plan se deberán detallar los objetivos, las acciones, el cronograma y el presupuesto.

Además, como complemento a esta planificación a través de un Excel se prevé que se pueda recoger anualmente de modo sintético información relativa al plan de modo que se pueda informar en las diversas estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.

4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación, se presenta de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el departamento y en las que se enmarca el plan:

ESTRUCTURA DE IMPULSO EN EL DEPARTAMENTO

UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO

Es la encargada del impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento.

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTRADEPARTAMENTAL

GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD

Liderado y coordinado por la propia Unidad para la Igualdad su objetivo es favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados al Departamento mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERDEPARTAMENTAL

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental (GTI)** compuesto por personal de las unidades de igualdad.

MESA DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA EL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Es el órgano de coordinación entre los Departamentos que participan en el Plan contra la Brecha Salarial.

ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Es el órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y cuenta con un Grupo Técnico Interinstitucional de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad. En concreto el Departamento participa en el **Grupo Técnico de Trabajo “criterios e instrumentos para la aplicación de medidas de igualdad en convenios, subvenciones y contratos”** y en el **Grupo de Trabajo sobre la Igualdad en los Fondos Estructurales de la Unión europea (GTTIFE)**.



4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del departamento va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del departamento durante la XII legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de la incorporación de aquellas actuaciones que, aun no habiéndose previsto inicialmente, se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia ayudará a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del departamento.

Se prevé realizar **4 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del departamento:

- ▶ En primer lugar, el departamento y sus organismos públicos **aportarán anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#).

El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública vasca: [Evaluación de políticas públicas](#)

Además, se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación a las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: **Mapa de la Igualdad y Banco de Buenas Practicas**.

- ▶ En segundo lugar, el departamento informará en dos momentos a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias mediante la plantilla diseñada para tal fin.
- ▶ En tercer lugar, el propio departamento ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento **anual** del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del departamento. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.
- ▶ Por último, colaborará con el seguimiento al sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. La evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido a partir principalmente del Índice de Igualdad de Género. El departamento, en función de sus competencias y junto al resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento y, sobre todo, al avance de estos indicadores, lo que requiere de un trabajo



conjunto y coordinado para avanzar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.

4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del departamento en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal, tanto político como técnico, a través de una óptima coordinación intradepartamental. De igual modo, es relevante articular espacios para la participación social prestando especial atención al tejido asociativo que defiende los intereses de las mujeres.

En este sentido, el plan requiere de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilita socializar los compromisos que el departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan; la comunicación en la fase de implementación del plan.



PLAN DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERICO Informar de los compromisos y facilitar la transparencia

1. APROBACIÓN DEL PLAN

INTERNAMENTE

Objetivo específico Informar de los objetivos, las responsabilidades, el calendario de trabajo al conjunto del departamento en el nivel político y técnico.

Acciones	Responsable
▶ Presentar el Plan Departamental para la Igualdad 2022-2024 en el Consejo de Dirección del departamento para su aprobación	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Informar a Emakunde del Plan Departamental para la Igualdad	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Enviar una circular a toda la plantilla del departamento informando de la aprobación en el Consejo de Dirección y anexando copia del mismo	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Difundir el plan 2022-2024 a través del portal Jakina	Dirección de Servicios
▶ Presentar el Plan en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Difundir el Plan entre el Grupo Técnico Departamental (GTD)	Dirección de Servicios

EXTERNAMENTE

Objetivo específico Dar a conocer a la población las medidas que se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial del departamento de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social

Acciones	Responsable
▶ Difundir el plan a través de la web del departamento y el portal Irekia	Dirección de Gabinete y Comunicación
▶ Difundir en redes sociales la aprobación y los objetivos estratégicos del plan	Dirección de Gabinete y Comunicación

2. SEGUIMIENTO IMPLANTACIÓN

INTERNAMENTE

Objetivo específico Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo por las diferentes direcciones

Acciones	Responsable
----------	-------------



▶ Realizar seguimiento por Dirección	Todas las Direcciones
▶ Realizar seguimiento anual en el Consejo de Dirección	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Presentar el grado de cumplimiento del plan en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad	Representante del departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad
▶ Presentar el grado de cumplimiento del Plan al Grupo Técnico Departamental (GTD)	Dirección de Servicios
▶ Informar periódicamente a Emakunde de los resultados más significativos de la implantación y de las buenas prácticas.	Dirección de Servicios
EXTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y buenas prácticas
Acciones	
▶ Difundir los principales resultados obtenidos a través de las redes sociales	Dirección de Gabinete y Comunicación
Responsable	

4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Cabe señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres en su artículo 14** establece que las administraciones autonómica, foral y local **consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la dicha ley.**

Además, la **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral acordó el 21 de julio de 2016 que se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones.**

Por lo tanto, dichos recursos consignarán de modo más detallado en los planes bienales en los que se concretará este plan de legislatura. En cualquier caso, es destacable señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes bienales.





**UNA
ADMINISTRACION
PÚBLICA
QUE PROMUEVE
LA IGUALDAD**