

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección: 0501 - Servicios Generales de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos
Programa: 010 - Servicios Generales de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos
Funcional: 920 - Administración general

Relevancia de género del programa: Media

Colectivo afectado por el programa :

Personas adultas

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso ingresos económicos

Descripción detallada de la necesidad:

El programa tiene en materia de igualdad la misión ayudar a insertar la perspectiva de género y la igualdad de trato en todas las políticas forales que son competencia del Departamento.

Siendo el Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos un departamento claramente subvencionador, en las convocatorias de ayudas se impulsa la inclusión de criterios de valoración que impulsen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualmente, en materia de contratación administrativa, se vigila la inserción en los pliegos de cláusulas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a las que se refieren la Norma Foral 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral y la Norma Foral 11/2014, de 29 de octubre, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del Sector Público Foral.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

Gastos Futuros: 0,00 (0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección: 0510 - Dirección General de Promoción Económica
Programa: 100 - LK- Compromiso con el Territorio
Funcional: 433 - Desarrollo empresarial

Relevancia de género del programa: Alta

Descripción detallada de la necesidad:

Tanto el informe GEM sobre actividad emprendedora en Euskadi 2024-2025, el informe de competitividad de Gipuzkoa y los datos recogidos por el EUSTAT, identifican desigualdades vinculadas al género, relacionadas con el nivel de emprendimiento y con el capital medio de los proyectos promovidos por las mujeres frente a los hombres, además de una brecha salarial, mayor precariedad laboral y una infrarrepresentación en puestos directivos.

Ello se refleja en las siguientes desigualdades:

-En el ámbito del emprendimiento, existe un cierto gap, aunque tenue en las tasas TEA (Tasa de actividad emprendedora) en 2024, en el que los hombres representan un 58,6% de la población TEA y las mujeres un 41,4%. Siguen existiendo brechas relacionadas con el acceso a la financiación y capital, menor presencia en sectores tecnológicos y de alta intensidad innovadora, así como menor presencia en empresas con altas expectativas de crecimiento y escalabilidad. Aunque en general ha desaparecido la brecha relacionada con la formación específica relacionada con la creación de una empresa, no así cuando se refiere al grado de conocimiento en temas financieros en el que el 44,4% de los hombres califican su conocimiento como alto o muy alto frente al 30,5% de las mujeres. La cuantía más habitual para emprender en la CAPV ha sido de 25.500 euros, pero los hombres movilizan de media más del doble del capital que las mujeres (30.000 frente a 12.204).

-Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo de Euskadi 2020-2024 la brecha salarial se reduce y pasa de un 18,4% en 2020 al 15,3% en 2024.

-Según la misma encuesta, el 18,5 % de las mujeres entre los 30 y 44 años trabaja a tiempo parcial, frente a un 3,4% de los hombres de la misma edad, lo que pone de manifiesto que esta modalidad laboral afecta más a las mujeres y condiciona su desarrollo profesional.

-Las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos y técnicos en la industria. Según el Observatorio Mujer Empresa de Bizkaia. En 2024 Gipuzkoa tiene un 27% de puestos directivos ocupados por mujeres y un 27,5% de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas. En Euskadi un 14% de las presidencias en consejos de Administración de las empresas de Euskadi son ocupados por mujeres, descendiendo a un 10% en el caso de Industria.

-Las mujeres tienden a concentrarse en sectores feminizados, con menor rentabilidad y condiciones laborales más desfavorables. Las mujeres son el 21% de las personas empleadas en la industria manufacturera y el 78% de las empleadas en actividades sanitarias y de servicios sociales, según datos del EUSTAT para 2025.

Principales mandatos de igualdad:

Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 de la Comisión Europea, cuyo objetivo principal en materia de empleo para 2030 es reducir a la mitad la brecha de género en el empleo .

En el Decreto Legislativo 1/2023 de 16 de mayo, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres. Incorporar la igualdad en la contratación pública y en las subvenciones, promover la igualdad en las empresas, fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, apoyar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión y reconocer y difundir buenas prácticas empresariales en igualdad.

Objetivos de igualdad

Objetivos:

Líneas de Acción:

- EL.3.1.1: Promover una cultura empresarial orientada a fomentar las aportaciones, capacidades y compromiso de las personas, reparando, entre otras cosas, a las realidades de las mujeres.

Acciones del programa para promover la igualdad

En el resto de las acciones del programa, se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de las siguientes actuaciones:

- Sexo como variable transversal y/o indicadores de género
- Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios
- Apoyo a Asociación de mujeres

Índice de integración de la perspectiva de género:	6,50	puntos
Cuantificación:	0,00	(0,00 %)
Cred.Pago:	0,00	(0,00 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección: 0510 - Dirección General de Promoción Económica
Programa: 110 - Promoción del Sector Artesanal
Funcional: 433 - Desarrollo empresarial

Relevancia de género del programa: Media

Colectivo afectado por el programa :

Personas adultas

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso ingresos económicos

Descripción detallada de la necesidad:

La existencia de menores niveles de emprendizaje y dificultades para su desarrollo empresarial (acceso a la financiación y tamaño empresarial, fundamentalmente); por lo que una actuación orientada al empleo de calidad y prestigio del sector supondrá un desarrollo personal, profesional y social de las personas promoviendo su autonomía económica y personal así como contribuir a visibilizar y valorizar la aportación a la sociedad.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

Gastos Futuros: 0,00 (0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección: 0510 - Dirección General de Promoción Económica
Programa: 120 - Promoción de la Internacionalización
Funcional: 433 - Desarrollo empresarial

Relevancia de género del programa: Media

Colectivo afectado por el programa :

Personas adultas

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso ingresos económicos

Descripción detallada de la necesidad:

Según un reciente estudio de Basque Trade las mujeres representan únicamente el 29% del empleo total en las empresas exportadoras. Tan sólo un 16% de las empresas está dirigida por mujeres y representan el 31,9% del total de personas que componen los Equipos Directivos (el 32% de las empresas no tiene mujeres en su equipo directivo).

En general, la presencia de mujeres se centra en puestos menos estratégicos y de menor responsabilidad (otros: financiero, administración...), con una relativa poca presencia en áreas de diseño, desarrollo estratégico, responsable de filiales internacionales.

En la ejecución del programa se solicita información relativa a aspectos de género, tanto desde el punto de vista de la organización como de los equipos de trabajo implicados. Existen una valoración en la puntuación de los proyectos relacionada con políticas de igualdad de género. Con ello se pretende apoyar a aquellas empresas con una mayor sensibilidad en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

Gastos Futuros: 0,00 (0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento:	05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección:	0520 - Dirección General de Innovación
Programa:	200 - Promoción de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
Funcional:	463 - Investigación científica, técnica y aplicada

Relevancia de género del programa: Alta

Descripción detallada de la necesidad:

Los últimos informes "Mujeres e Innovación 2026" y "Científicas en cifras 2025" del Ministerio de Ciencia e Innovación concluyen que, aunque se han registrado importantes avances en la igualdad de género en el sistema I+D en España, aún se mantienen algunas desigualdades estructurales como las barreras en la promoción y estabilización profesional, la dificultad de conciliación o la falta de referentes femeninos en posiciones de liderazgo. Los datos estadísticos recogidos por EUSTAT en Gipuzkoa muestran que existe una brecha de género de la mujer en el ámbito científico. La presencia de la mujer en la I+D, es minoritaria, representando un 35.2% del personal EDP (equivalente a dedicación plena), se mantiene igual respecto a 2023. La brecha en algunas disciplinas científicas como las ingenierías o en algunos sectores como las empresas es aún mayor.

El personal a dedicación plena a I+D en empresas e IPSL (Instituciones privadas sin fines de lucro) supone el 76% del personal EDP dedicado a la I+D y es donde hay una menor representación de mujeres, 31% (similar 2023). Si se analiza por nivel profesional, esta desciende al 32% entre el personal investigador y 28% entre el personal técnico, siendo compensada la media con un 43% de presencia a nivel de auxiliares. En el resto, Administración Pública y Enseñanza Superior, la representación es superior al 50%, aunque a nivel de personal investigador se sitúa en un 44% compensado con una presencia de mujeres entre el personal técnico y auxiliar que ronda entre el 65 y 70%. En cuanto a la disciplina científica, en la ingeniería la presencia de mujeres es muy inferior (28%) y destaca que dentro de esta disciplina solo hay un 24% de mujeres entre el personal técnico, frente a un 29% entre el personal investigador y un 41% de auxiliares. En el resto de las disciplinas la presencia es cercana o superior 50%, pero sobre todo a nivel de personal técnico y auxiliar.

En las actuaciones financiadas por el programa:

El programa de Atracción de Fellows Gipuzkoa cuenta con una mayor presencia de mujeres: el 57% de las ayudas Fellows concedidas (dato 2023-2026) han sido para mujeres investigadoras. El ratio de mujeres presentadas es bastante variable, entre el 33% y el 100% hasta 2024; tomado la mediana sería el 45%. Las personas investigadoras en su segundo año pasan a ser evaluadas por Ikerbasque, en 2025 fueron 3 candidatos hombres y 2 fueron aceptados como Ikerbasque, en 2024 de 5 posibles candidatas (3 mujeres, 2 hombres) pasaron a Ikerbasque 3 (1 mujer y 2 hombres).

Revisados los proyectos de I+D financiados en 2025, el indicador de nº de proyectos con investigadora principal mujer si se tienen en cuenta las solicitudes de proyectos I+D es del 49%, y las concedidas es del 63%. (últimos datos disponibles 14/11/2025 EUSTAT, última consulta junio 2026)

Principales mandatos de igualdad:

- Adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y, en particular, en sus órganos directivos y colegiados (Arts. 3 y 21 NF 2/2015; Arts. 3.7 y 23 Ley 4/2005; Art. 16 L.O. 3/2007)
- Promover que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres (Art. 24.1 Ley 4/2005)
- Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015; Art. 18.4 Ley 4/2005; Art. 14.11 L.O. 3/2007; OO.5.3. III PFI)
- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015; Arts. 21.1, 21 bis.1 Ley 4/2005; Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007; OO.5.4. III PFI)
- Promover la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación (Arts. 2, 4bis, 4 ter y 33 Ley 17/2022)
- Promover presencia equilibrada de mujeres y hombres (Arts. 2 y 33 Ley 17/2022; Obj. 4 PCTI; Eje 3.13)

BERPIZTU)

- Composición de los órganos de evaluación con presencia equilibrada (Art. 4 bis Ley 17/2022)
- Promover estudios de género, medidas para estimular la presencia de mujeres y reconocimiento a la presencia y liderazgo de las mujeres en los equipos de investigación y de innovación (Art. 4 bis Ley 17/2022; Obj. 4 PCTI)
- Los procedimientos de concesión establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género (Art. 4 bis Ley 17/2022)
- Se tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los tiempos dedicados a permisos, licencias... (Art. 4 bis Ley 17/2022)
- Poseer Plan de igualdad de género y protocolos frente al acoso (Arts. 4 bis, 4.ter y disposición adicional decimotercera Ley 17/2022)
- Puesta en marcha de medidas para lograr la igualdad efectiva y real (Art. 4 ter Ley 17/2022)
- Promover entornos laborales igualitarios (Art. 4 ter y 33 Ley 17/2022)

Objetivos de igualdad

Objetivos:

Líneas de Acción:

- EL.3.4.3: Atraer y arraigar personas investigadoras y talento de alto nivel, potenciando las trayectorias profesionales, promoviendo asimismo la igualdad de hombres y mujeres.
- EL.3.4.2: Poner en marcha de experiencias innovadoras para la captación, mantenimiento y liderazgo de las mujeres en el marco de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Acciones del programa para promover la igualdad

Acción	Presupuesto	% Programa
Promover el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología	170.000,00	1,20
Total	170.000,00	1,20 %

En el resto de las acciones del programa, se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de las siguientes actuaciones:

- Sexo como variable transversal y/o indicadores de género

Índice de integración de la perspectiva de género:	9,50	puntos
Cuantificación:	170.000,00	(0,99 %)
Cred.Pago:	170.000,00	(1,20 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento: 05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección: 0520 - Dirección General de Innovación
Programa: 210 - Innovación empresarial
Funcional: 422 - Industria

Relevancia de género del programa: Alta

Colectivo afectado por el programa :

Personas adultas

Capacidad(es) afectada(s) por el programa:

Acceso a un trabajo remunerado en condiciones adecuadas

Descripción detallada de la necesidad:

En 2025, las mujeres representaban el 48,5% de la población activa en Euskadi, el dato más reciente disponible a nivel de desglose anual por sexo. En el primer trimestre de 2026, la tasa de ocupación femenina (16-64 años) se situó en el 69,1%, frente al 73,9% de los hombres, con un descenso trimestral más pronunciado entre las mujeres (-0,7 p.p.) que entre los hombres (-0,2 p.p.). La tasa de paro femenina subió al 6,9% (+0,4 p.p. respecto al trimestre anterior) y la masculina al 6,6% (+0,6 p.p.), en un contexto de repunte generalizado del desempleo en la CAV (del 6,2% al 6,7%) ligado a los contratos extinguidos tras la campaña navideña y al inicio de la incertidumbre derivada del conflicto en Oriente Medio. Pese a este repunte trimestral, la comparativa interanual sigue siendo positiva: la ocupación total crece un 1,9% respecto al primer trimestre de 2025, impulsada casi en su totalidad por los servicios y, en menor medida, la construcción, mientras que la industria pierde empleo.

La distribución sectorial del empleo sigue mostrando diferencias significativas por género. El 87,5% de las mujeres ocupadas trabaja en el sector servicios, donde representan el 59,9% del empleo total. Su presencia en el resto de sectores continúa siendo reducida: 20,9% en la industria, 15,5% en la construcción y 13,0% en el sector primario. En cuanto al Índice de Igualdad de Género, Eustat ha publicado en 2026 una nueva edición basada en la metodología renovada del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), con la que Euskadi obtiene 66 puntos sobre 100 dos puntos más que en 2020. Esta cifra no es directamente comparable con la anterior (74,5, dato de 2021, metodología previa de 31 indicadores), ya que la nueva edición reduce el índice a 27 indicadores y cambia la estructura de dimensiones. Con medida actual, Euskadi se sitúa 2,6 puntos por encima de la media de la UE-27 (63,4) pero 4,9 puntos por debajo de la media estatal (70,9). El ámbito de Salud es el mejor valorado (86,3 puntos), mientras que el de Tiempo sigue siendo el más desigual (62,5 puntos): las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres al cuidado de menores y personas dependientes, y más de la mitad supera las 10 horas semanales de tareas domésticas frente a un tercio de los hombres. También persisten desigualdades notables en el acceso a posiciones de poder: 50,2 puntos en poder económico y 47,4 en poder social, frente a los 73,7 puntos alcanzados en poder político gracias a la regulación de las listas electorales. (La nueva edición no ofrece, por el momento, desglose por Territorios Históricos)

Cuantificación: 0,00 (0,00 %)

Cred.Pago: 0,00 (0,00 %)

Gastos Futuros: 0,00 (0,00 %)

IGUALDAD DE GÉNERO

Departamento:	05 - DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
Sección:	0530 - Dirección General de Proyectos Estratégicos
Programa:	300 - Proyectos Estratégicos
Funcional:	439 - Otras actuaciones sectoriales

Relevancia de género del programa: Alta

Descripción detallada de la necesidad:

La garantía de un empleo digno es una de las vías más importantes para promover la igualdad entre las personas en nuestra sociedad.

En lo que respecta a las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas en el tejido social de Gipuzkoa, se ha constatado que las mujeres tienen una tasa de paro levemente superior que se conjuga con una tasa de ocupación menor en comparación con los hombres, además de una mayor incidencia en la pobreza. Se ha detectado que entre las mujeres hay colectivos con mayores obstáculos en el acceso al empleo (mujeres migrantes, mayores de 45 años, con discapacidad, con personas a su cargo, etc.). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en las empresas de inserción social.

En el marco del programa Elkar-EKIN Lanean para los ejercicios 2022-2024 se ha constatado que las mujeres en riesgo de exclusión que han accedido a un itinerario de formación suponen el 62% de las personas formadas y que las mujeres insertadas en el mundo laboral de entre las personas que han participado en el programa no superan el 55% del total. Esto implica que el porcentaje de las mujeres insertadas en el mundo laboral es inferior al de las mujeres que han recibido formación para poder ser insertadas en el mundo laboral. Por tanto, es prioritario mejorar los porcentajes referenciados a través de la ejecución del presente programa presupuestario, incidiendo en que el porcentaje de mujeres insertadas en el mundo laboral sea superior al actual. Se ha identificado la dificultad de conciliación de la vida personal con la profesional como principal problema para la inserción de la mujer en el mundo laboral, pese a haber obtenido la correspondiente formación, además de las dificultades para acceder a los puestos de trabajo al no disponer del transporte público necesario para acudir a los mismos.

Así mismo en un estudio sobre datos de empleabilidad de las mujeres se detecta una clara segregación por género según el sector económico. Las mujeres se centran principalmente en el sector servicio (86,6%) mientras que los hombres ocupan un (55,6%) y en industria las mujeres ocupan un (11,5%) y los hombres un (35,1%), por ello la brecha del salario medio es muy importante.

Este programa va a realizar un esfuerzo para la inclusión de la mujer en el sector industrial.

Para realizar el seguimiento y evaluación del porcentaje de mujeres que participan en el programa Elkar-EKIN Lanean 2025-2026 se han añadido unos indicadores específicos.

Principales mandatos de igualdad:

- Hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y convenios que se produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (Art. 22.1 NF 2/2015; Arts. 19.4, 23.3 c) DL 1/2023; Art. 14.11 L.O. 3/2007)
- Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios (Arts. 25.1 y 26.1 NF 2/2015; Arts. 22, 23, 24 DL1/2023; Arts. 33 y 35 L.O. 3/2007)
- Incorporar sistemáticamente la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como establecer indicadores de género (arts. 5.d) y 24, NF 2/2015)
- Fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos (Art. 3.15 DLvo 1/2023)
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, estableciendo como objetivo la eliminación de desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (Arts. 3 y 19, NF 2/2015)

En relación con Elkar-EKIN Lanean:

- Adoptar las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres (Art. 49.1 DLvo 1/2023)
- Desarrollar programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de estas (Art. 41 c) DLvo 1/2023)

Objetivos de igualdad

Objetivos:

Líneas de Acción:

Acciones del programa para promover la igualdad

En el resto de las acciones del programa, se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de las siguientes actuaciones:

- Sexo como variable transversal y/o indicadores de género
- Estudios e investigaciones que integran la perspectiva de género
- Criterios de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y/o convenios
- Uso comunicación no sexista

Índice de integración de la perspectiva de género:	5,50	puntos
Cuantificación:	0,00	(0,00 %)
Cred.Pago:	0,00	(0,00 %)
Gastos Futuros:	0,00	(0,00 %)