

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

Ayuntamiento de Ermua

Índice

1.- Introducción y presentación	2
2.- Metodología.....	3
2.1.- Realidad	3
2.1.1.- Población: sexo-género y edad.....	3
2.1.2.- Mercado de trabajo: ocupación, empleo, tipo de contrato y tipo de jornada laboral.....	4
2.1.3.- Rentas e ingresos	8
2.1.4.- Educación.....	9
2.1.5.- Salud	10
2.1.6.- Cuidados-Conciliación.....	11
2.1.7.-Participación sociopolítica	12
2.1.8.- Violencia machista	14
2.2.-Representación	15
2.2.1.- Composición del Empleo Público: datos del II Plan Interno de Igualdad.....	16
2.3.- Recursos-Resultados	20
2.3.1- Cuestionario:	21
2.3.2.- Ficha técnica.....	21
3.- Proceso de unos Presupuestos con Perspectiva de Género	24
3.1.- Marco normativo: norma jurídica e incorporación de la perspectiva de género ...	24
3.2.- Presupuestar con perspectiva de género.....	26
3.2.1.- Trabajo interno en materia de presupuestos con perspectiva de género.....	27
3.2.1.1- Trabajo interno en materia de presupuestos con perspectiva de género con las Unidades/Servicios.....	29
4.- Análisis de los Presupuestos con Perspectiva de Género: Áreas Municipales	33
4.1.- Servicios Sociales:	34
4.2.- Educación, Cultura, Juventud, Euskera y Deportes	38
4.3.- Desarrollo Económico	43
4.4.- Urbanismo y Sostenibilidad	46
4.5- Seguridad Ciudadana.....	49
4.6.- Servicios Generales y Gobierno Abierto.....	51
5.- Análisis de los Presupuestos con Perspectiva de Género: Igualdad.....	56
6.- Resultados, Conclusiones y Recomendaciones	58

1.- Introducción y presentación

Realizar unos presupuestos con perspectiva de género es una posición política y de compromiso. Parte del reconocimiento de las desigualdades de género sistémicas y busca reducir y/o acabar con ellas. Por lo que el primer paso para hacer unos presupuestos con perspectiva de género es la toma de conciencia en torno a la no neutralidad de la política y el reconocimiento de la desigualdad.

El ejercicio presupuestario asigna y distribuye recursos, pero ha de ser considerado también como un instrumento para corregir las desigualdades sociales. Cuando hablamos de hacer presupuestos con perspectiva de género, hacemos referencia a incorporar esta perspectiva en todos los niveles del proceso presupuestario, contribuyendo al avance de la igualdad de género y favoreciendo un uso más eficiente de los recursos públicos, ya que se está orientando el gasto hacia las verdaderas necesidades de la población.

Realizar una evaluación respecto a la perspectiva de género en los presupuestos públicos, nos va a permitir afirmar – o negar - que existe un impulso desde la institución para acabar con las desigualdades de género.

Pero para poder llevar a cabo este proceso, es necesario la participación e implicación de las distintas áreas que forman parte de la Administración.

2.- Metodología

Para la realización de los Presupuestos con Perspectiva de género, se va a llevar a cabo la metodología de las 3Rs: Realidad, Representación y Recursos-Resultados inspirada en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado.

2.1.- Realidad

En primer lugar, Realidad, nos permite “crear” una imagen cuantitativa de la situación del municipio con respecto varios aspectos:

- Distribución de la población
- Mercado de trabajo
- Ingresos
- Educación
- Salud
- Conciliación-Cuidados
- Participación sociopolítica
- Violencia Machista

Cada uno de estos aspectos, despliega una serie de indicadores que permiten medir y cuantificar la realidad del municipio. Los datos utilizados son los de 2024, puesto que son de los que se disponen en el momento en el que se realiza este Informe.

2.1.1.- Población: sexo-género y edad

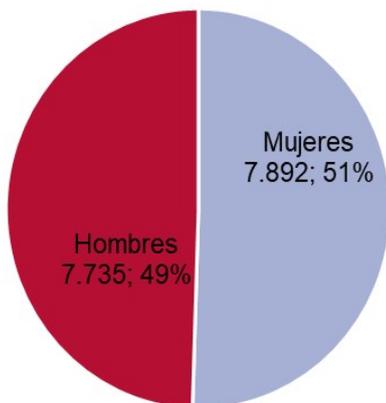
Este primer punto, se dedica a proporcionar una imagen de la composición de la población de Ermua a fecha de enero 2024 publicados por el Eustat.

A continuación, se presentan dos gráficos: el primero tiene en cuenta únicamente la variable sexo-género y el segundo gráfico, presenta la relación entre sexo-género y grupo de edad.

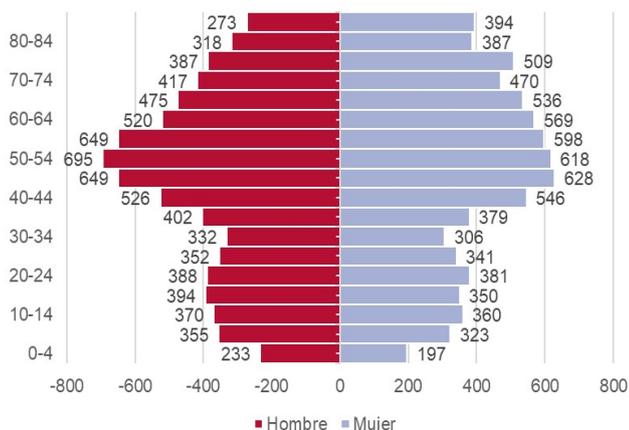
Como se aprecia en el gráfico, hay más mujeres que hombres en el municipio – un 51% de mujeres frente a un 49% de hombres-. Respecto al siguiente gráfico, se puede observar que la población se concentra en los grupos de edad de 44 a 84 años, lo cual muestra una tendencia al envejecimiento de la población, además, conforme los grupos de edad son más avanzados, el número de mujeres aumenta con respecto al de los hombres. No obstante, si se observan los grupos de edad más jóvenes, sucede lo contrario; el número de hombres es superior al número de mujeres.

Una de las conclusiones que se puede extraer es que la población tiende a envejecida feminizada.

ERMUA. Población por Sexo 2024



ERMUA. Estructura población por Edad (Quinquenal) y Sexo 2024

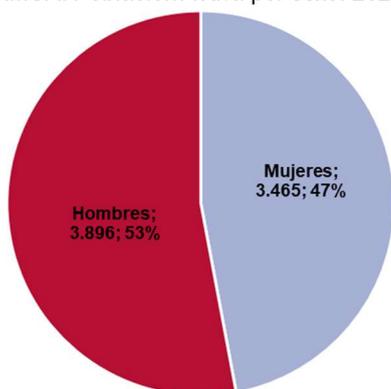


2.1.2.- Mercado de trabajo: ocupación, empleo, tipo de contrato y tipo de jornada laboral

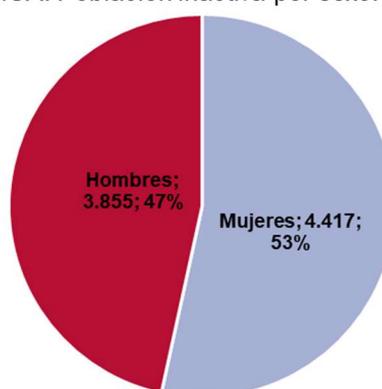
En este segundo apartado, se realiza una aproximación al mercado de trabajo. Para ello se utilizan los datos de 2023 y 2024 disponibles y proporcionado por el Eustat.

En primer lugar, se compara la población activa e inactiva desagregada por sexo. Respecto a la población activa, es superior el número de hombres frente al de mujeres – 47% de mujeres frente a un 53% de hombres -. Y, en el caso de población inactiva, sucede lo contrario, es superior el número de mujeres inactivas que el de hombres – un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres-.

ERMUA. Población Activa por sexo. 2023

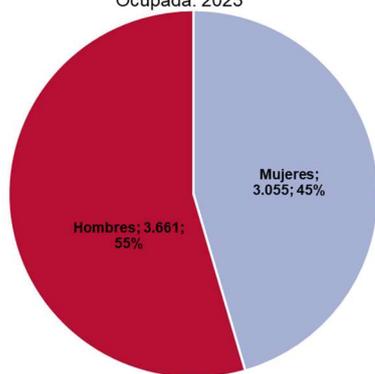


ERMUA. Población Inactiva por sexo. 2023

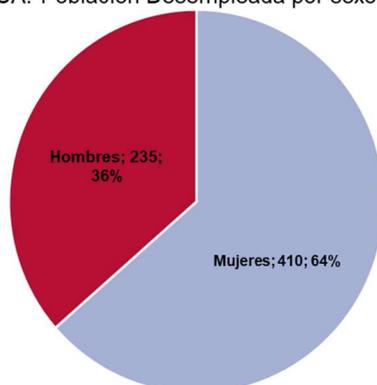


En segundo lugar, se hace un análisis teniendo en cuenta la situación de empleo: población ocupada o población desempleada. Observando los gráficos, en el caso de la población ocupada, el número de hombres supera al de mujeres: 55% de hombres ocupados frente a un 45% de mujeres ocupadas. En el caso de la población desempleada, el número de mujeres supera en gran medida al de los hombres – 64% de mujeres frente al 36% de hombres.

ERMUA. Distribución por Sexo de la Población Ocupada. 2023



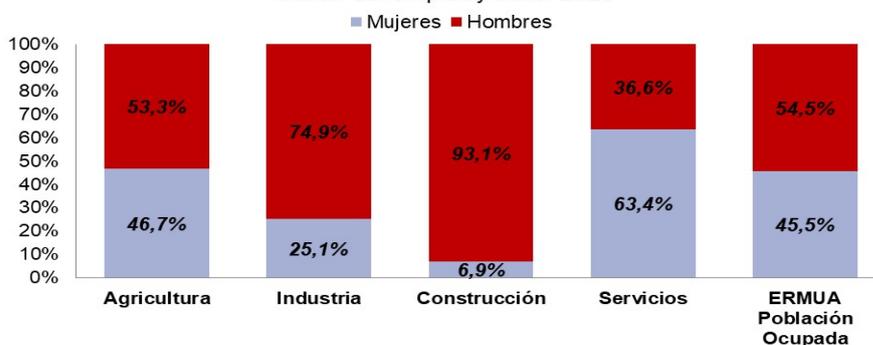
ERMUA. Población Desempleada por sexo. 2023



Estos datos muestran que el desempleo es desigual, hay menos mujeres ocupadas y más mujeres en situación de desempleo - con respecto a hombres -.

En tercer lugar, es interesante contar con la variable “sector de empleo” para observar cómo se distribuyen mujeres y hombres en los distintos sectores. El siguiente gráfico, muestra esta información. Como se puede observar, la industria y la construcción sigue siendo sectores masculinizados, en el caso de Industria es de un 74,9% de hombres frente a un 25,1% de mujeres y en la Construcción se trata de un 93,1% de hombres frente a un 6,9% de mujeres. Mientras tanto, el sector Servicios está feminizado, un 63,4% de mujeres frente a un 36,6% de hombres. Estos datos permiten afirmar que existe segregación horizontal en la contratación.

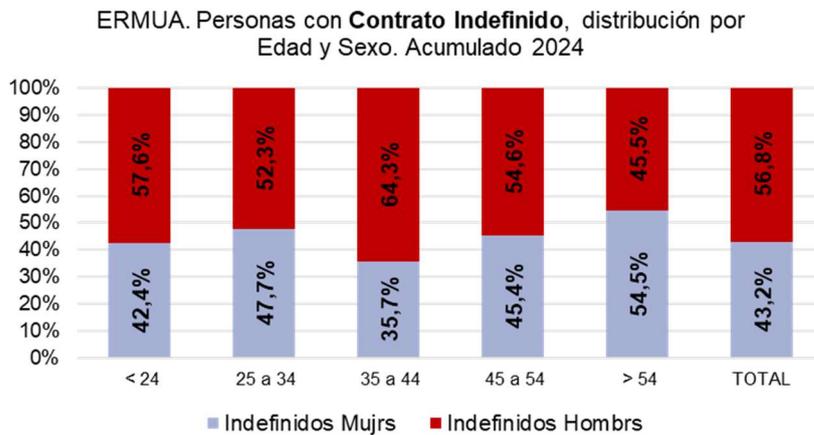
ERMUA. Distancia de Género en las Tasas de Empleo según Sector del empleo y sexo. 2023



Además de por tipo de sector de empleo, el tipo de contrato también da información relevante con respecto al tipo de contratos a los que accedes mujeres y hombres y si existe igualdad o desigualdad en la contratación indefinida y temporal. Para el siguiente gráfico, además, se incluye los grupos de edad entre los que se distribuyen mujeres y hombres.

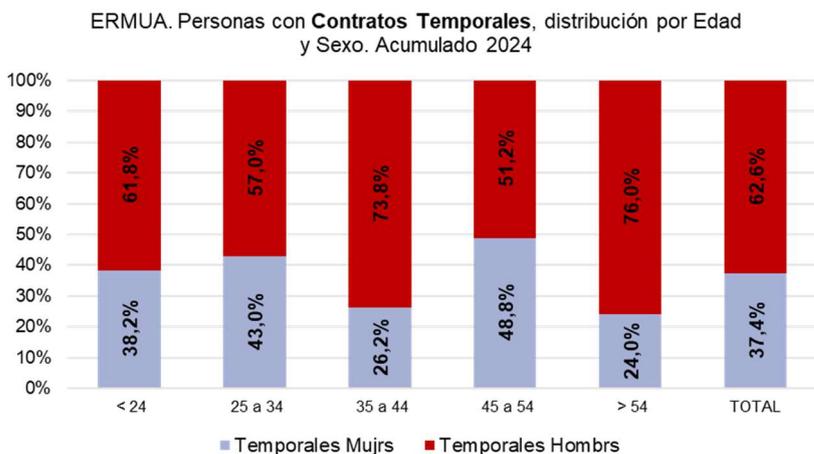
Si se observan los datos de personas con contratos indefinidos, lo primero a comentar es que el número de contratos indefinidos firmados por hombres es superior al número de contratos indefinidos firmados por mujeres; 56,8% hombres frente a 43,2% mujeres. También resulta relevante ver la distribución por grupos de edad. Únicamente en el grupo de edad de más de 54 años, el número de mujeres

supera al de hombres en casi 10 puntos porcentuales – 54,5% frente a 45,5% -, en el resto de grupos de edad, el número de hombres supera en más de 10 puntos porcentuales a las mujeres. Cabe destacar que en el grupo de edad de 35 a 4 años, la brecha entre mujeres y hombres es muy significativa, de casi 30 puntos porcentuales – 64,3% hombres frente a 35,7% mujeres-, lo que supone una muy grave segregación y desigualdad.



En el caso de los contratos temporales, al igual que anteriormente, el número de hombres que firman un contrato temporal es superior al número de mujeres; 62,6% de hombres frente a un 37,4% de mujeres. La dinámica es similar a la anterior, es decir, existe desigualdad por género según grupo de edad. No obstante, en este caso además de ser significativa en el grupo de edad de 35 a 44, lo es en el grupo de más de 54 años, grupo que en el caso de contratos indefinidos resultaba superior frente a los hombres de esta edad.

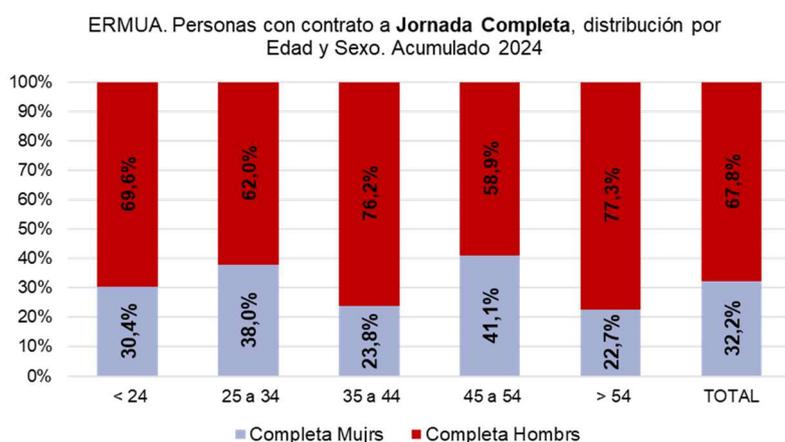
En este caso, las mujeres de entre 35 y 44 años y con más de 54, están infrarrepresentadas. Se trata de un 73,8% de hombres frente a un 26,2% de mujeres y un 76% de hombres frente a un 24% de mujeres respectivamente.



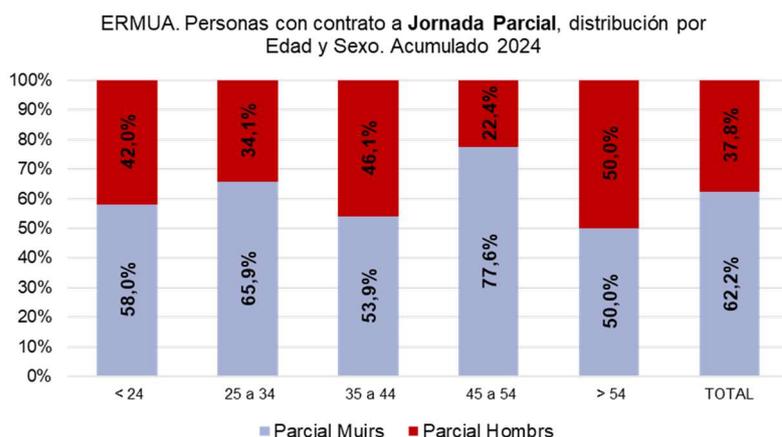
Por último, en este apartado, se muestran los datos relativos al tipo de jornada. Es de gran importancia comparar como se distribuyen las jornadas entre mujeres y hombres teniendo en cuenta los grupos de edad.

Antes de ver de manera individual cada uno de los gráficos, a simple vista se aprecia una enorme desigualdad entre las jornadas completas y las jornadas parciales, en el caso de contratos a jornada completa predominan los hombres – 67,8% -y en el de jornada parcial predominan las mujeres – 62,2%.

En el caso de contratos a jornada completa, teniendo en cuenta el género y el grupo de edad, la segregación, en términos de género, es muy significativa, puesto que predomina la contratación de hombres a jornada completa frente a la contratación de mujeres. Si se complementa con la variable de grupo de edad, se aprecia que únicamente en el caso de 45 a 54 años se supera el 41% de contratación de mujeres, seguido por el grupo de 25 a 34 que supone el 38%. EL resto representa un porcentaje muy bajo, destacando el grupo de 35 a 44 y de más de 54 años, que no llega ni al 25%.



En el caso de contratos a jornada parcial, la segregación en términos de género es muy significativa también, pero de manera inversa; el número de mujeres contratadas a tiempo parcial es superior al de hombres – 62,2% de mujeres frente a un 37,8% de hombres-. En este caso, únicamente se presenta paridad, a nivel de género, en el grupo de edad superior a 54 años. En el resto de los grupos, el porcentaje de mujeres supera al de hombres, especialmente en el grupo de edad de 25 a 34 años y en el grupo de 45 a 55 años, donde las mujeres representan casi el 80% de la contratación a jornada parcial.

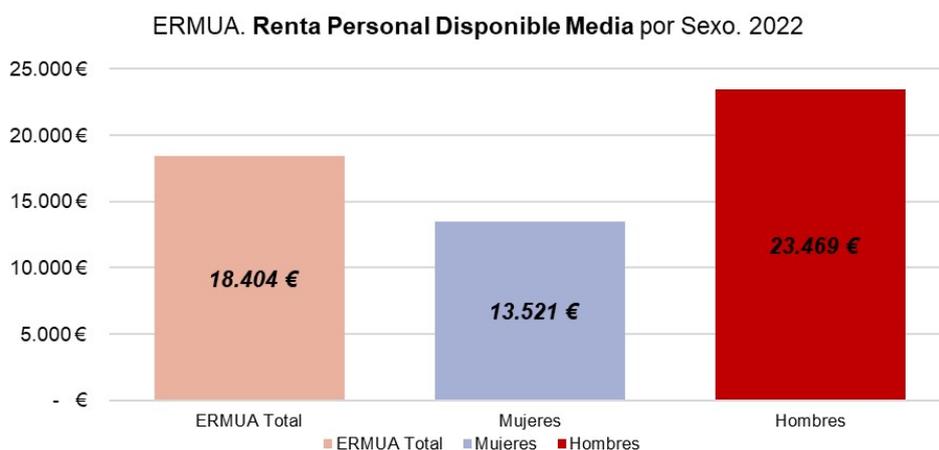


Los datos permiten afirmar que existe desigualdad entre mujeres y hombres en la contratación a nivel sector laboral, tipo de contrato y, sobre todo, el tipo de jornada.

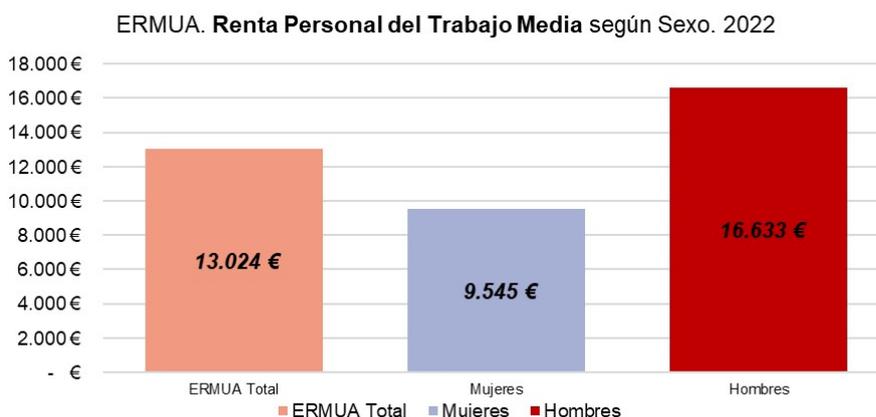
2.1.3.- Rentas e ingresos

Para comparar los datos de rentas e ingresos se hace uso de los datos proporcionados por el Eustat y el INE con fecha de 2022.

Este primer gráfico, compara la renta personal disponible media por sexo. Permite observar la brecha de género entre mujeres y hombres y afirmar que existe una gran desigualdad en renta personal media entre mujeres y hombres. Por lo que las mujeres reciben de media, aproximadamente, un 42% menos que los hombres en ingresos, rentas, etc. En términos monetario, se trata de casi 10.000 € menos de renta personal media disponible.



En segundo lugar, se compara la renta personal del trabajo media. En este caso, en consonancia con el gráfico anterior, existe una brecha de género muy significativa. Se trata de una renta personal del trabajo media de 16.633€ en el caso de los hombres frente a 9.545€ en el caso de las mujeres. Se trata, aproximadamente, de 7.000€ menos para las mujeres con respecto a los hombres – aproximadamente un 42% menos-.

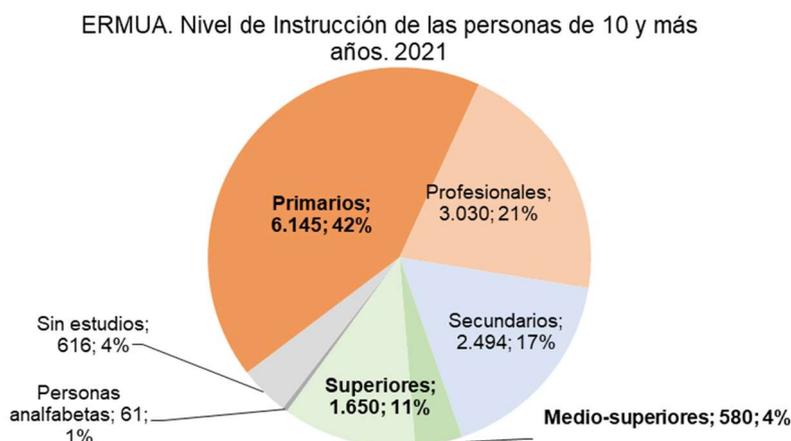


Por lo que, con estos datos, se aprecia una muy alta desigualdad entre mujeres y hombres, desfavorable para las mujeres del municipio.

2.1.4.- Educación

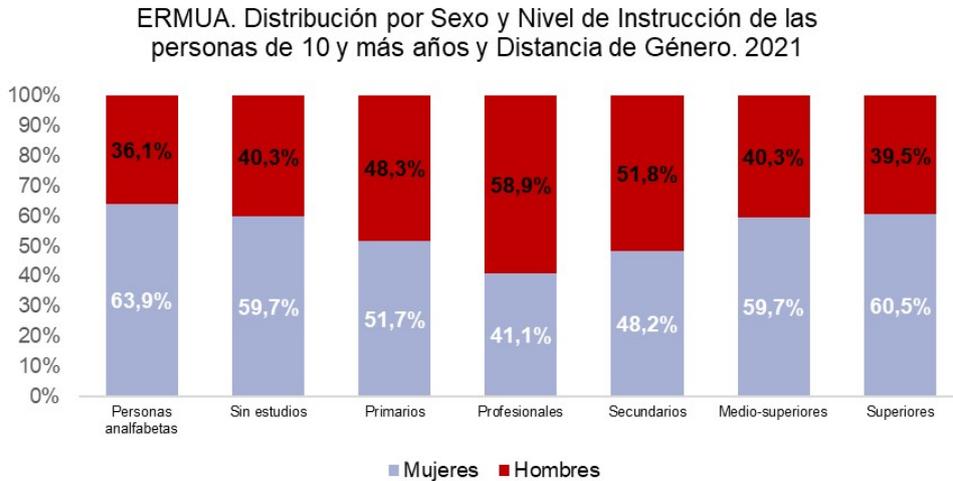
A continuación, se presentan los datos con respecto a nivel de instrucción de la población de Ermua correspondientes al año 2021 proporcionados por el Eustat.

Atendiendo al gráfico, el 42% de la población de Ermua, para el año 2021, tiene un nivel de instrucción de estudios primarios, seguido por el 21% que tiene estudios profesionales y, en tercer lugar, un 17% cuenta con estudios secundarios. Respecto a los niveles más bajos de nivel de estudios, un 4% se categoriza con sin estudios y en torno a un 1% como personas analfabetas. Respecto a los superiores, un 11% y a medio-superiores un 4%.



A continuación, se presentan los datos anteriores teniendo en cuenta la variable sexo. Exceptuando los niveles profesionales y secundarios, el porcentaje de mujeres es superior al porcentaje de hombres. Si bien el número de mujeres es superior en los niveles más bajos de instrucción, también es superior el número de mujeres en estudios más altos (medios-superiores y superiores). Las brechas de género más altas se dan en el nivel de instrucción más bajo -personas analfabetas

– donde las mujeres representan el 63,9% y en el nivel de instrucción más alto – estudios superiores – donde las mujeres representan el 60,5%.



2.1.5.- Salud

A continuación, en relación con la salud, se presenta la esperanza de vida al nacer para la población de Ermua correspondiente al año 2023.

La edad media de esperanza de vida de Ermua para el año 2023 es de 83,5 años, lo cual supone una edad avanzada, pero si este dato se desagrega teniendo en cuenta la variable sexo, existe una brecha de género importante. Existe una desigualdad de seis años entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una esperanza de vida de casi 87 años, mientras que, en el caso de los hombres es de 80 años.



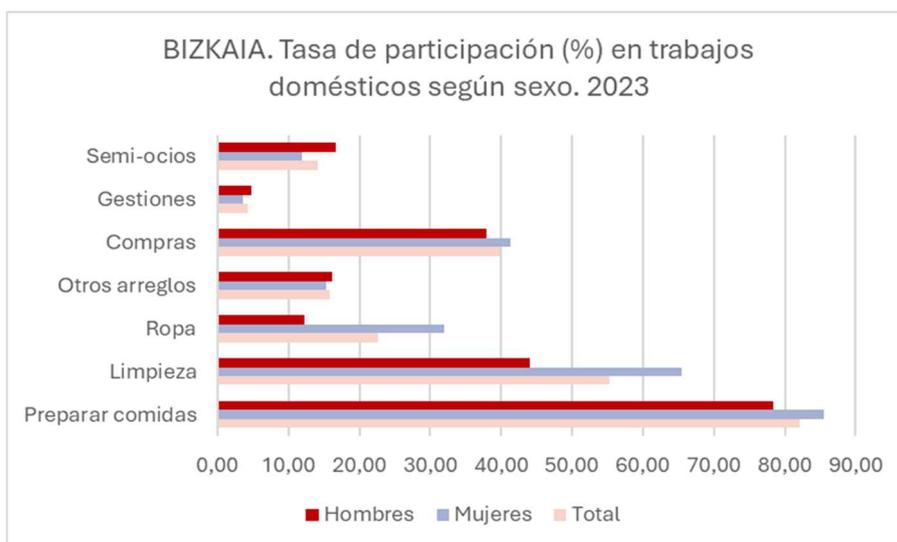
Este dato queda vinculado a los gráficos presentados en el primer subapartado de población, donde se apreciaba la existencia de un gran número de mujeres en el grupo de edad más avanzado.

2.1.6.- Cuidados-Conciliación

Este apartado se centra en visualizar los datos relacionados con la corresponsabilidad y el tiempo dedicado a cuidados. Para este apartado se utilizan los datos proporcionados por el Eustat para el año 2023 pero a nivel Bizkaia. Lo cual proporciona una imagen menos concreta pero que se replica a nivel municipal.

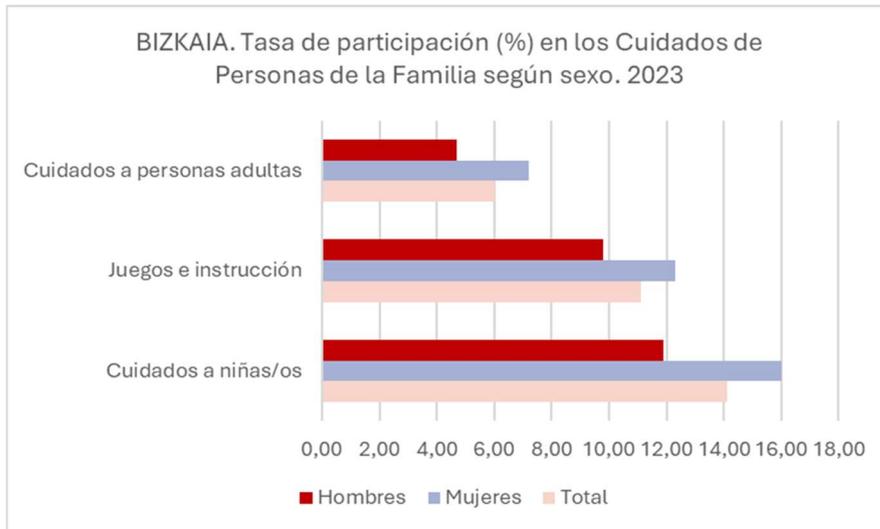
En primer lugar, se presenta la tasa de participación en trabajos domésticos desagregado por sexo. Se puede observar en el gráfico que la mayor participación se dedica a “preparar comidas” y “limpieza” y la menos a “gestiones” y “semi-ocios”. Pero, lo interesante es observar esta tasa de participación en mujeres y hombres, puesto que en el caso de “preparar comidas” las mujeres dedican un 85,5% y los hombres un 78,3%, lo cual refleja una brecha de género que se acentúa en el caso de la limpieza, que, si bien representa un 55% a nivel total, desagregado por sexo, las mujeres dedican un 65,5% mientras que los hombres un 44,1%, lo que supone una brecha de 21%.

En el caso de las tasas más bajas, la brecha se invierte, en “gestiones”, los hombres dedican un 4,8% frente a un 3,6% en las mujeres y en “semi-ocio”, los hombres dedican un 16,6% mientras que las mujeres dedican un 11,9%.



En segundo lugar, se presenta la tasa de participación en los Cuidados de Personas de la Familia para el año 2023 en Bizkaia proporcionados por el Eustat. En este caso, teniendo en cuenta la variable sexo, se aprecia que en los tres casos la dedicación de las mujeres a los cuidados es superior que la de los hombres: en el caso de “cuidado a personas adultas” las mujeres dedican un 7,2% y los hombres un 4,7%; en el caso de juegos e instrucción, las mujeres dedican un 13,2% frente al 8,8% en el caso de los hombres y; en cuidado a criaturas, las mujeres dedican un 16% frente a un 11,9% en el caso de los hombres.

Lo cual supone un claro ejemplo de que las mujeres dedican más tiempo a cuidados de personas de la familia que los hombres.



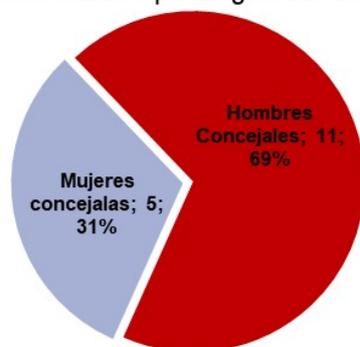
Expuestos los dos gráficos, se puede afirmar que existe una desigualdad en el tiempo dedicado a cuidados y trabajos domésticos desfavorable para las mujeres, puesto que estas dedican más tiempo que los hombres.

2.1.7.-Participación sociopolítica

Este apartado pretende ofrecer una imagen de la participación sociopolítica de las mujeres y los hombres en el municipio. Los datos corresponden al año 2025.

En primer lugar, se presenta la distribución de Concejalías en la Corporación Municipal. Estos datos se presentan teniendo en cuenta el sexo. La actual corporación de Ermua está compuesta por un total de 15 concejales más la alcaldía, 16, de estas 16 personas un 31 % son mujeres y casi un 69 % son hombres. Lo cual muestra una brecha de género de casi 38 puntos porcentuales, y, por tanto, una desigualdad entre mujeres y hombres.

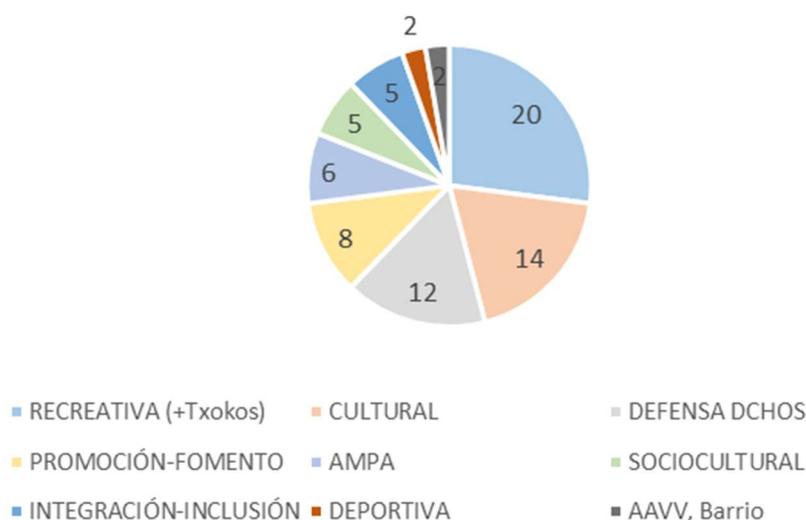
ERMUA. Distribución de Concejalías en la Corporación Municipal según sexo. 2025



En segundo lugar, es interesante presentar los datos de las asociaciones municipales, atendiendo al fin de la asociación y la composición de la junta directiva.

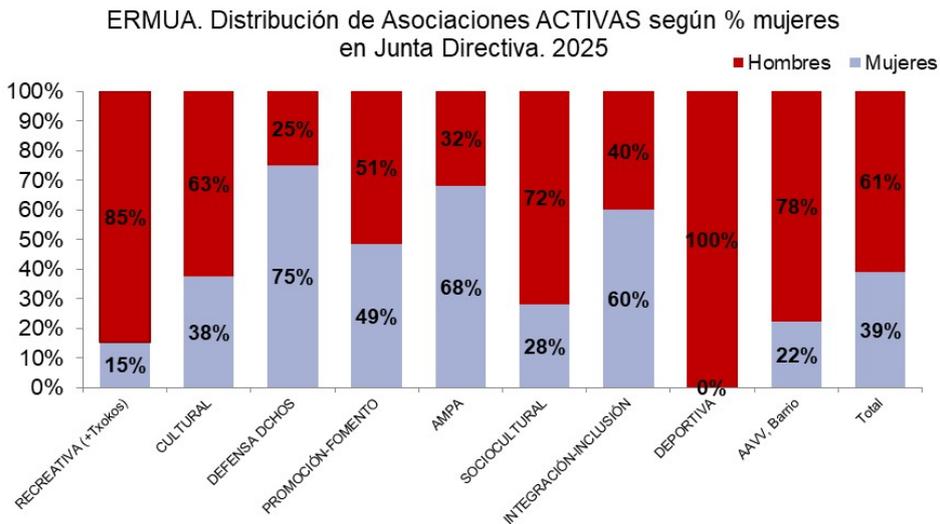
El siguiente gráfico, muestra el número de asociaciones activas en Ermua teniendo en cuenta el fin de la asociación y el número de personas que componen la junta directiva para el año 2025. Se puede apreciar que la mayor parte de las asociaciones son recreativas, culturales o en defensa de los derechos.

ERMUA. Nº de ASOCIACIONES ACTIVAS, según Fin de la Asociación.2025



No obstante, genera mayor interés conocer la distribución por sexo en la junta directiva teniendo en cuenta el fin de la asociación. El siguiente gráfico muestra esta distribución. En primer lugar, atendiendo al total, hay más hombres en las juntas directivas que mujeres – 61% de hombres frente a 39% de mujeres -. Dependiendo del tipo de fin de la asociación, se pueden apreciar brechas de género muy altas, la mayor, se produce en las asociaciones deportivas, donde los hombres comprenden el 100% de la junta deportiva, seguido por las recreativas, las vecinales y las socioculturales – 85%, 78% y 72% respectivamente -. Las mujeres conforman la mayoría en asociaciones defensa de derechos humanos, AMPA y de integración-inclusión – 75%, 68% y 60% respectivamente-.

Por lo que hay mayor presencia de mujeres en la junta directiva de las asociaciones con fines sociales-políticos, mientras que, en las asociaciones más ligadas al ocio, la presencia de hombres en las juntas directivas es mayor.



2.1.8.- Violencia machista

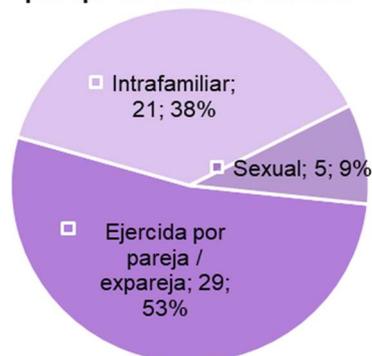
Por último, se dedica este subapartado a la violencia machista; una de las máximas expresiones de desigualdades entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se presenta un gráfico que visualiza el número de mujeres que han sido víctimas de violencia machista en Ermua utilizando los datos proporcionados por el Eustat para el año 2023.

En Ermua, para el final de 2023, se registró un total de 55 mujeres que fueron víctimas de violencia machista. Este número supone una tasa de 69,7 víctimas cada 10.000 mujeres ermuaras.

Atendiendo a las tipologías de violencia machista: el 53% de los casos fue violencia ejercida por pareja/expareja, el 38% se tipifica como intrafamiliar y el 9% fue violencia sexual.

ERMUA. Nº de Mujeres Víctimas de Violencia Machista por tipo de Violencia en 2023



En segundo lugar, se presentan los datos correspondientes a la atención a las víctimas de violencia machista en Ermua. Las mujeres ermuaras que han sido víctimas de violencia machista reciben o pueden recibir caso de ser necesario y /o de solicitarlo una serie de ayudas en forma de asistencia, soporte, etc.

En este caso, se presentan los datos relativos a asesoramiento jurídico, psicológico u otro tipo de ayudas prestadas desde los servicios públicos. Los datos corresponden a los proporcionados por la Unidad de Igualdad y de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Ermua.

A continuación, se presentan los datos más recientes. Corresponden al año 2024 y recogen e número de mujeres víctimas de violencia machista y el tipo de atención recibida; asesoramiento jurídico y atención psicológica, siendo dos de los apoyos que más se utilizan, especialmente esta segunda; 22 mujeres recibieron atención psicológica.

ERMUA. Nº de Mujeres Víctimas de Violencia Machista por tipo de Atención recibida en 2024



Así pues, este primer apartado de Realidad ofrece una “imagen” sobre la situación del municipio.

2.2.-Representación

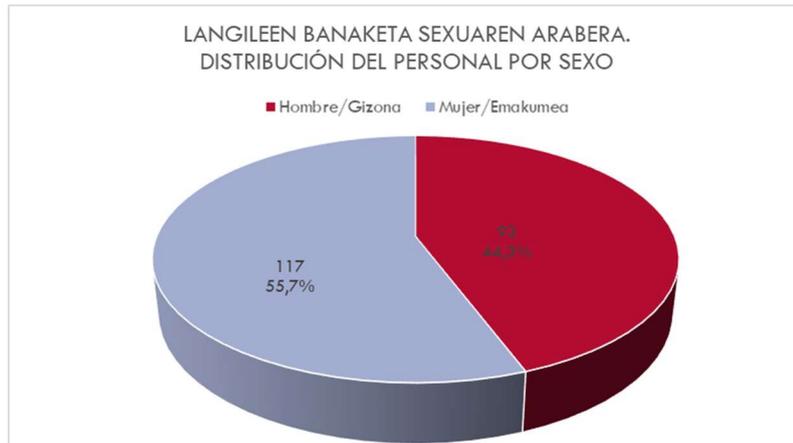
En segundo lugar, Representación, ofrece una imagen de la Administración Pública con respecto a su composición:

- Analiza la composición por género del Empleo Público, teniendo en cuenta, también su evolución y el tipo de puesto
- También analiza, de manera segregada por género y edad, al funcionariado, personal interino, personal laboral fijo y temporal y a los altos cargos.

Para ello, se toma como referencia el análisis del II Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, el cual cuenta con la asistencia técnica de **Red Kuorum**. Este se fundamenta legalmente en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. En concreto, el artículo 16.8 establece la obligación de las administraciones públicas de realizar y aplicar planes de igualdad en el empleo público, sin perjuicio de las obligaciones ya previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

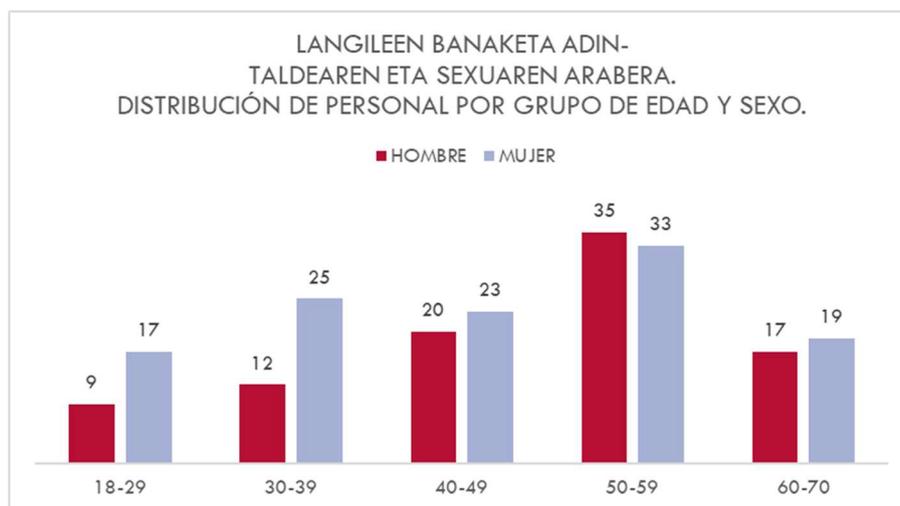
2.2.1.- Composición del Empleo Público: datos del II Plan Interno de Igualdad

En primer lugar, encontramos la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Ermua desagregado por sexo. De un total de 210 personas, la composición interna presenta una distribución equilibrada ya que el 55,7% de mujeres y el 44,3% son hombres.



Fuente: Il Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

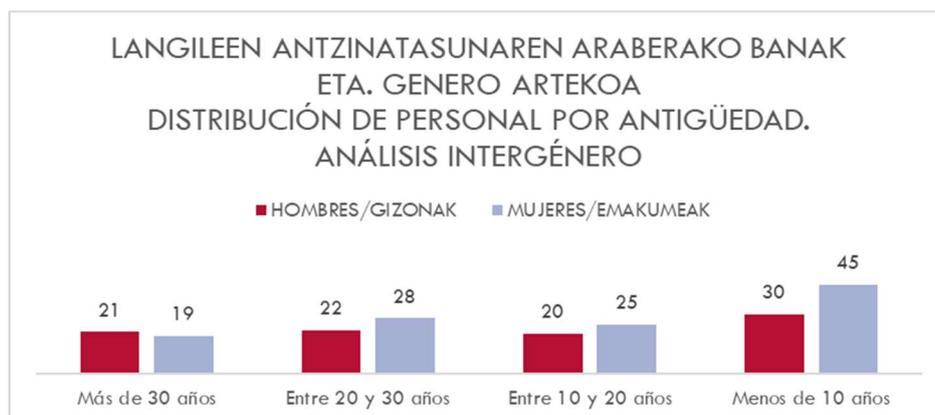
Tomando las variables sexo y edad, se puede observar que en los grupos de personas más jóvenes hay una mayor representación de mujeres, mientras que, en el resto de los grupos de edad, la representación entre mujeres y hombres es similar, aunque superior el número de mujeres siendo únicamente superior el número de hombres que de mujeres en el grupo de 50-59 años.



Fuente: Il Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

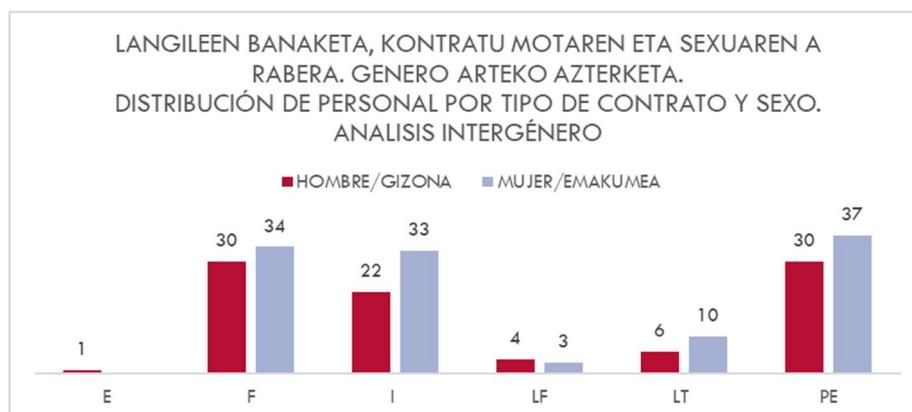
A continuación, introduciendo la variable de antigüedad, permite ver la evolución dentro de la Administración teniendo en cuenta la variable sexo. Se puede observar que únicamente en el grupo de más de 30 años de antigüedad, los hombres superan

a las mujeres ligeramente, pero conforme disminuye el grupo de años de antigüedad, las mujeres superan a los hombres. Es destacable que, en el grupo de edad más reciente, el de menos de 10 años, la presencia de mujeres se acentúa de manera notable.



Fuente: II Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

Profundizando en el análisis, a continuación, se presenta el gráfico que muestra los tipos de contratos¹ desagregados por sexo. Siguiendo el análisis del II Plan de igualdad, a primera vista, se puede ver mayor presencia de mujeres que de hombres en todos los grupos.



Fuente: II Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

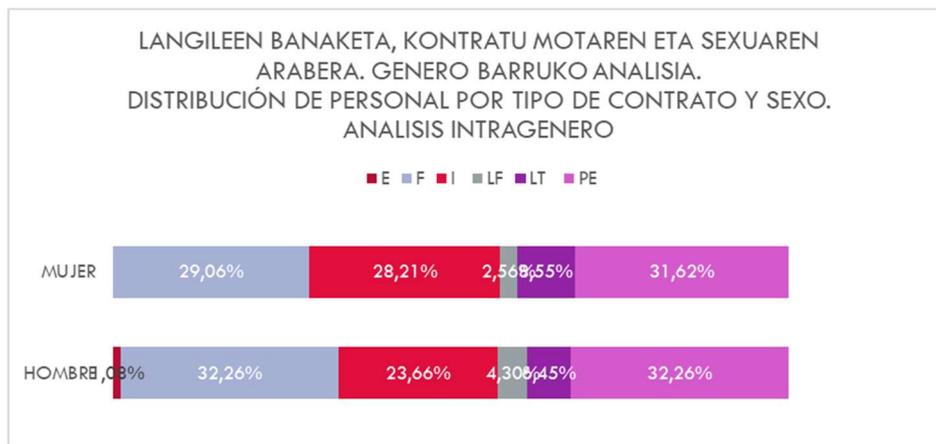
No obstante, el análisis intragénero que presenta el II Plan, permite revelar matices importantes acerca de la distribución de los tipos de contratos entre mujeres y hombres. A continuación, se cita el análisis del II Plan:

“En los contratos considerados estables, como el funcionariado y los contratos laborales fijos, se observa que un mayor porcentaje de

¹ F: Funtzionarioa/Funcionario; I :Bitartekoa/Interino; LT :Aldi Baterako Lan-Kontratuduna/Laboral Temporal; LF:Lan-Kontratudun Finkoa/Laboral Fijo;E:Behin-Behinekoa/Eventual; PE:Enplegu Plana/Plan De Empleo

hombres (32.3%) son funcionarios en comparación con las mujeres (29.1%). Los hombres también tienen una representación ligeramente superior en los contratos laborales fijos (4.3% frente a 2.6% de las mujeres). Esta mayor estabilidad en los contratos masculinos contrasta con la tendencia femenina hacia contratos más precarios.

Cuando analizamos los contratos temporales o inseguros, como los interinos, laborales temporales, eventuales y planes de empleo, se evidencia que las mujeres tienen una mayor representación en los contratos interinos (28.2% frente a 23.7% en hombres) y laborales temporales (8.5% frente a 6.5% en hombres). El contrato eventual, corresponde a un hombre que desempeña funciones de asesor político, por lo que, al ser una función asociada a la legislatura, reviste necesariamente ese carácter de temporalidad. En cuanto a los contratos de Plan de Empleo, ambos sexos tienen una participación similar (32.3% de hombres y 31.6% de mujeres), lo que indica que este tipo de contrato afecta de manera equitativa a ambos géneros.”

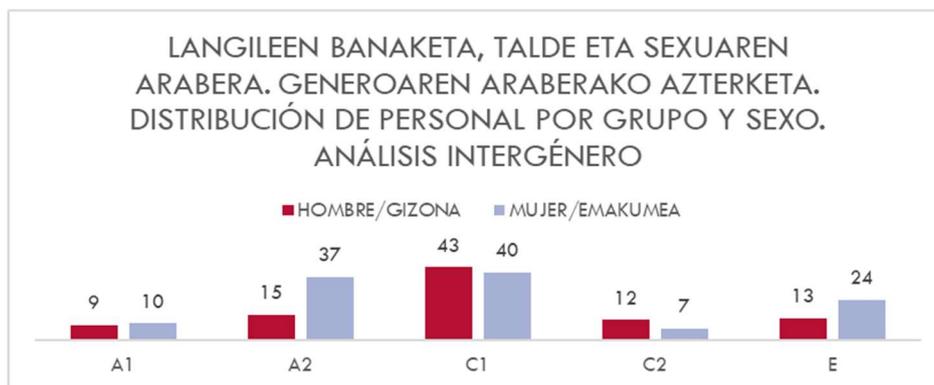


Fuente: Il Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

Por último, se presentan los gráficos que hacen referencia la distribución de los sexos atendiendo a su ubicación dentro de la jerarquía de la organización, es decir, teniendo en cuenta las categorías laborales dentro de la Administración.

Primero, se encuentra la distribución entre los sexos. El gráfico muestra que la mayor presencia de personas de ambos sexos se encuentra en el grupo C1, y presenta semejanza a nivel de sexos, aunque ligeramente superior el número de hombres.

Por otro lado, exceptuando la categoría C1 y C2, el número de mujeres es predominante frente al de los hombres, en concreto en la categoría A2, siendo más del doble, y en la categoría E.



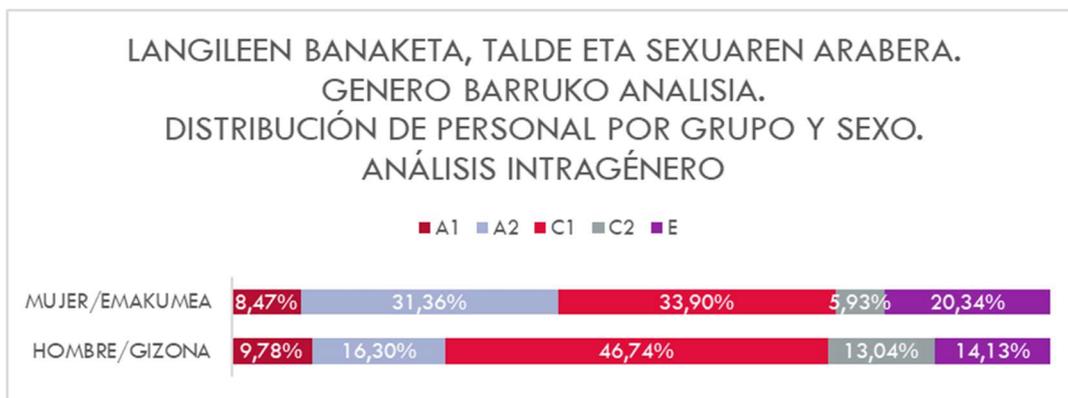
Fuente: II Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

En segundo lugar, el siguiente gráfico presenta un análisis intragénero de los datos anteriores. Es interesante citar el análisis expuesto en el II Plan de Igualdad, ya que permite analizar con perspectiva de género la composición:

“Aunque las mujeres son mayoría en términos absolutos en el grupo profesional A1 (10 mujeres frente a 9 hombres), en un análisis intragénero, proporcionalmente, los hombres tienen ligeramente mayor presencia en esta categoría. El 9.7% de los hombres pertenecen al grupo A1, frente al 8.5% de las mujeres. En cambio, en el grupo A2 las mujeres son mayoría tanto en términos absolutos (36 mujeres frente a 16 hombres) como relativos (un 30.8% de las mujeres se encuentran en la categoría A2, frente a solo un 17.2% de los hombres). Por tanto, a pesar de la numerosa presencia femenina en el grupo A2, los hombres dominan en A1, un nivel superior asociado a roles como tesorería, empleo y arquitectura, que reciben una valoración más alta en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). En contraste, las mujeres, que ocupan mayoritariamente roles vinculados a las políticas sociales y trabajos de cuidado, se encuentran concentradas en el grupo A2.

En los niveles medios y bajos, los puestos ocupados mayoritariamente por hombres, como los vinculados a la seguridad ciudadana (agentes y agentes primeros) o al mantenimiento y obras (oficiales y encargados), se encuentran en los niveles superiores dentro de la misma categoría profesional, como C1. Esta disposición no solo otorga a los hombres una mayor presencia relativa en estos niveles, sino que también les brinda oportunidades de ascenso de la categoría C2 a C1, lo que facilita su movilidad y mejora de condiciones laborales. Por el contrario, los puestos feminizados, como los relacionados con la limpieza, se concentran principalmente en el grupo E, donde tanto las peonas como las encargadas permanecen encasilladas en la misma

categoría sin posibilidad de promoción a niveles superiores. Aunque el grupo C1 parece casi paritario en términos absolutos (43 hombres y 40 mujeres), el análisis intragénero revela que los hombres tienen una presencia proporcionalmente mayor (46.2% frente al 34.2% de las mujeres), lo que refuerza su predominio en los niveles más altos de esta categoría. En cambio, las mujeres dominan en el grupo E, con un 20.5% de presencia frente al 14% de los hombres, principalmente en tareas de limpieza, donde las posibilidades de progreso se ven prácticamente bloqueadas.”



Fuente: Il Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua, Red Kourom.

Este apartado de Representación permite crear una imagen de la composición interna del Ayuntamiento por sexos, teniendo en cuenta variables importantes como el tipo de contrato, categoría laboral o antigüedad.

2.3.- Recursos-Resultados

En tercer lugar, Recursos – Resultados, se centra en analizar en profundidad el gasto presupuestario haciendo uso de una metodología mixta, es decir, que combina el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, permitiendo:

- Catalogar el impacto de los programas y de las políticas presupuestarias en términos de pertinencia de género.
- Recopilar información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad.

Esta metodología permite conocer y contextualizar a la administración y a la ciudadanía, así como explorar en profundidad la partida presupuestaria.

El fin del apartado Recursos-Resultados, como veíamos anteriormente, es analizar la pertinencia de género y conocer las actuaciones que llevan a cabo las secciones presupuestarias para conocer el crédito destinado a materia de igualdad.

En primer lugar, la catalogación del impacto de los programas pretende analizar cómo inciden las diferentes asignaciones presupuestarias en la igualdad de género, tomando como unidad de análisis el programa presupuestario y cuantificando la pertinencia de género.

Para ello, se hace uso del cuestionario que consiste en un listado de preguntas definido en formato de cuestionario auto-rellenable a través de desplegados que incluyen las opciones de respuesta a cada pregunta. Este ha de ser rellenado por las diferentes unidades/servicios valorando todos los programas en los que participen.

A continuación, se presenta el cuestionario y la valoración de las respuestas.

2.3.1- Cuestionario:

El cuestionario está inspirado en el del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado. No obstante, como en el Ayuntamiento de Ermua se ha iniciado un proceso propio para desarrollar los presupuestos con perspectiva de género, desde la Unidad de Igualdad, se ha desarrollado un cuestionario propio. Si bien se inspira en el mencionado, este está diseñado en relación con el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ermua.

El cuestionario va a permitir cuantificar la pertinencia de género de cada uno de los programas de gasto. La pertinencia de género trata de categorizar la integración de la perspectiva de género en el programa de gasto. El cuestionario se compone de 14 preguntas, donde a cada respuesta se la ha asignado una puntuación. Para ello, se ha elaborado un Excel que recoge el cuestionario: preguntas, opciones de respuesta, puntuación, resultado de la pertinencia, presupuesto que se está analizando, etc.

2.3.2.- Ficha técnica

En segundo lugar, se ha de realizar una recopilación de información relevante con respecto a los programas. Mediante una ficha técnica, utilizada también en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado, se pondrá en relación los elementos principales que recoge el programa presupuestario:

- Nombre del programa, dotación económica con posibilidad transformadora² y dotación total.

² Este elemento ha sido añadido desde la Unidad de Igualdad puesto que en este Informe se está analizando la cuantía con posibilidad transformadora de cada programa de gasto. Su justificación está incluida en el Apartado 3.

- Breve descripción del programa en términos de igualdad de género: En este apartado debe incluirse una breve descripción del contenido y finalidad del programa en términos que permitan conocer cómo incide a favor de la igualdad de género.
- Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género: Se deben incluir, de manera priorizada, las actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género.
- Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género: Únicamente habría que rellenar este apartado en aquellos casos en los que se hubieran definido objetivos específicos y/o genéricos e indicadores en materia de igualdad de género. Deberá quedar reflejado si los indicadores se encuentran desagregados por sexo (SÍ en caso de que estén desagregados por sexo, NO en caso de que no lo estén). Además, en caso de que se tengan en cuenta otras variables³, han de indicarse debajo de la respuesta anterior.
- Crédito presupuestario

A continuación, se presenta un ejemplo de la ficha técnica:

<p>Nombre del programa: Dotación económica con capacidad transformadora: € (sumatorio) (Calcular parte del total que puede tener carácter transformador, en este caso X. Se indica en la breve descripción) Total:</p>		
<p>Breve descripción <i>En este apartado habría que incluir una breve descripción del programa de X y centrándose después en una descripción de las partidas X, qué incluyen y qué estamos contabilizando.</i></p> <p>En concreto,</p>		
Principales líneas de actuación del programa		
Objetivos	Indicadores	Desagregados por género (Indicar otras variables tenidas en cuenta)
	1.-	

³ La consideración de incluir otras variables ha sido añadida también desde la Unidad de Igualdad.

	2.-	
	3.-	
	4.-	
	5.-	

La síntesis y tratamiento de la información recogida va a permitir evaluar la perspectiva de género que tiene el ejercicio presupuestario y la realización del Informe.

Si bien estos apartados son relevantes para concluir el Informe de los Presupuestos con Perspectiva de Género, es necesario un trabajo previo para poder cumplimentar lo anterior.

3.- Proceso de unos Presupuestos con Perspectiva de Género

Explicada la Metodología de las 3R's, se trata de aplicarla a la idiosincrasia del municipio de Ermua, donde está despegando la presupuestación con perspectiva de género.

La forma óptima de avanzar en este camino es incorporando esa 3º R (recursos-resultados) en el desarrollo del proyecto de los presupuestos con perspectiva de género. No se trata de ver el cuestionario y la ficha técnica como el fin al que aspirar, si no como instrumentos que van a aportar directrices para presupuestar con perspectiva de género.

A modo de ejemplo, el cuestionario hace hincapié en tener programas con objetivos planteados con perspectiva de género, por lo que será necesario aprender a plantear estos objetivos desde aquellos agentes con capacidad para alinear sus programas (y objetivos) con la igualdad de género.

Para este proceso, desde la Unidad de Igualdad, además de centrarnos en la comprensión de qué son los presupuestos con perspectiva de género y cómo hacerlos, lo cual ha requerido de una amplia revisión bibliográfica, vemos necesaria la implicación de las áreas (con sus respectivos servicios y unidades), ya que compete a toda la institución presupuestar con perspectiva de género.

3.1.- Marco normativo: norma jurídica e incorporación de la perspectiva de género

Compete a los poderes e instituciones públicas la incorporación de la perspectiva de género - en sus políticas, acciones y decisiones - para eliminar las desigualdades y promover y alcanzar la igualdad. Se pueden diferenciar varios niveles normativos;

- A nivel internacional; mencionamos como ejemplos, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, donde se presenta, en concreto, el Objetivo número 5 “*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas*” y se hace referencia a que la igualdad de género es un objetivo transversal y ha de ser elemento clave en políticas, presupuestos e instituciones; y la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, como piedra angular en la lucha a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
- A nivel europeo; como ejemplo, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, como primer instrumento de carácter vinculante que reconoce la violencia contra las mujeres como violación de los derechos humanos, así como aborda dicha violencia mediante medidas dirigidas a la prevención, protección de las víctimas y enjuiciamiento de los autores; y la **Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029**, aprobada por el

- Comité de Ministros del Consejo de Europa, de la que se destaca el objetivo estratégico número 6 “*Lograr incorporar la perspectiva de género con carácter transversal e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas*”, que enfatiza la necesidad de la integración de un enfoque transversal e interseccional en las actividades intergubernamentales.
- A nivel estatal; en primer lugar, **la Constitución**, donde los artículos 9.2 y 14 *obligan a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de la persona, y los grupos en que se integra, sea real y efectiva, y proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo*. También, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, destacando el Artículo 15: *transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres*, que insta a que las Administraciones públicas lo integren de forma activa, en concreto, en la presupuestación, y el **Pacto de Estado**, cuyo objetivo es eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres. Se destaca, además, el **III Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella**, donde se presenta como objetivo *la transversalidad de género*, buscando la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE; y, por último, el **III Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025**; que pretende dar un nuevo empuje a la incorporación del enfoque de género mediante *la transversalidad de género en las políticas públicas, en los procedimientos de trabajo, y en la cultura de la organización de las instituciones*.
 - A nivel autonómico; el **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres**, donde se establece, en el Artículo 3.5 de Principios generales, *la integración de la perspectiva de género*, - siendo competencia de los poderes públicos – *en todas sus políticas y acciones*. Además, en concreto, el Artículo 15 *insta a las administraciones públicas vascas a integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo*. Paralelamente, se recoge *la promoción activa y progresiva, por parte de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca, de que al menos el 1% de los presupuestos de la CAE se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres*. Por otra parte, **La Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE** es una hoja de ruta para llegar a ser una sociedad ejemplar en materia de igualdad de mujeres y hombres. En ella se propone, entre sus metas, *dedicar, como mínimo, el 1,5% del*

presupuesto de las administraciones públicas vascas al desarrollo de políticas de igualdad. Además, presenta como principio rector número 5 la integración de la perspectiva de género en todas las acciones y políticas.

- A nivel autonómico, también se encuentran los **Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad**, que buscan establecer las condiciones necesarias para que las políticas de igualdad tengan el efecto deseado. Dentro de estos, una variable clave, dentro de los procedimientos de trabajo es la realización de presupuestos con perspectiva de género.
- A nivel foral; la **Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, la cual insta a *la integración de la perspectiva en todos los niveles y ámbitos de las instituciones* y, destacamos, en concreto, el **Artículo 26**, donde se detalla que todo el Sector Público Foral de Bizkaia *ha de incorporar la perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario*. También, bajo esta norma, se asienta el IV Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres (2021-2024), que impulsa la idea de integrar la perspectiva de género en todos los procedimientos de trabajo, destacando, a su vez, la necesidad de garantizarla en el proceso de los presupuestos con perspectiva de género.
- A nivel local; la **Agenda Urbana 2023**, presenta varios ejes estratégicos entre los que se encuentra la *igualdad de género como eje transversal para la política municipal de Ermua* (eje estratégico 6.2.2), orientando a integrar la perspectiva de género, a nivel institucional y en el día a día de la ciudadanía. También, se encuentra el **IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2023-2027**, donde se establecen acciones clave para promover la igualdad de género. Destacamos el objetivo estratégico 3 que *busca trabajar desde un enfoque de género*; así como el objetivo operativo 3.1 que *trata de integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales*.

3.2.- Presupuestar con perspectiva de género

En consonancia con lo citado anteriormente, las instituciones públicas han de presupuestar desde una perspectiva de género sensible a las desigualdades existentes y entendiendo que existen necesidades diferentes en la sociedad. Si bien existe una obligación jurídica, es necesario que exista un compromiso institucional y político con la igualdad de género.

Siendo este el caso del Ayuntamiento de Ermua, quien está inmerso en un proceso progresivo de presupuestación desde una perspectiva de género. Para ello, se están siguiendo una serie de pasos para avanzar en esta materia.

Una vez iniciado el proceso desde la Unidad de Igualdad, con la consiguiente sensibilización y comprensión, se inicia un proceso de acercamiento de los

Presupuestos con Perspectiva de género a las distintas áreas (servicios y unidades de gestión) que conforman el Ayuntamiento de Ermua.

3.2.1.- Trabajo interno en materia de presupuestos con perspectiva de género.

Para poder llevar a cabo unos presupuestos con perspectiva de género, uno de los puntos principales es que las personas que los lleven a cabo cuenten con formación en género. Las distintas áreas (teniendo en cuenta unidades y servicios), han de conocer qué son los presupuestos con perspectiva de género, cómo se hacen y por qué se hacen. Así pues, cabe un trabajo de sensibilización en género, respondiendo preguntas como:

- ¿qué es la perspectiva de género? Y ¿cómo puede adoptarse en la Administración?
- ¿qué son los presupuestos con perspectiva de género?
- ¿cómo se hacen unos presupuestos con perspectiva de género?

Entendido lo anterior, es importante centrarse en un trabajo de repensar como se están elaborando los presupuestos. Así pues, se plantea trabajar con grupos dentro de las áreas, en concreto con las diferentes unidades que forman parte de las áreas siguiendo un patrón similar en cada uno de estos grupos:

1. Identificación de las áreas, unidades/servicios y programas de gasto.
2. Relación de cada Unidad con sus programas presupuestarios, objetivos e indicadores.
3. Descomposición del programa: análisis de capítulo de gasto, líneas de actuación, objetivos e indicadores.

Retomando los instrumentos de recolección de datos tratados en el Apartado 2, es decir, el cuestionario y la ficha técnicas, estos van a ser usados como herramientas para incorporar la perspectiva de género, ya que si bien sirven para medir la pertinencia de género en los programas – es decir, son un fin -, sirven de medio para incorporarla, ya que permiten adoptar algunas directrices.

Desde la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua, se ha seguido el siguiente proceso de trabajo;

En primer lugar, identificación de las Áreas que forman el Ayuntamiento y de sus respectivas Unidades/Servicios. Realizado esto, se ha identificado cada una de las partidas presupuestarias que se manejan, de cara a relacionar estas con los objetivos e indicadores.

A continuación, se inserta la tabla con la que se ha trabajado, visualizando así el área, los servicios o unidades que la integran y los programas de gasto asociados a esta.

Relación entre Áreas del Ayuntamiento, Unidades y FAEs.

NOMBRE DEL ÁREA	SERVICIOS O UNIDADES QUE LA INTEGRAN	PROGRAMAS
Servicios Generales y Gobierno Abierto	1.- Servicio de Participación Ciudadana, Transparencia y Calidad	92400 Participación ciudadana. Transparencia y Calidad
	2.- Servicio de Comunicación	92700 Comunicación
	3.- Servicio de Asesoría Jurídica y Contratación	
	4.- Servicio de Gestión de Personas	92210 Administración de personal RRHH. Torreta
	5.- Servicio de Tesorería y Recaudación	
	6.- Servicio de Tecnología	92010 Tecnología
	7.- Servicio de Igualdad	23131 Casa de la mujer 23132 Asistencia a víctimas de violencia de género 23133 Desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 23134 Actividades de promoción de la mujer
	8.- Servicio de Atención Ciudadana, Gestión Adm. y Presup	92510 Abiapuntu y Administración electrónica
Servicios Sociales y Protección de la Salud	1.- Unidad de Servicios Sociales	23010 Gastos Generales de la Ud. Admin. Servicios Sociales 23020 Centro integrado de Servicios Sociales 23111 Programa de Inclusión Social y Ayudas económicas 23112 Servicios de atención ciudadana
	2.- Unidad de Gestión Atención a Colectivos	23121 Plan de Intervención socioeducativa y psicosocial 23122 Plan municipal de inmigración 23123 Servicios de atención diurna para personas mayores 23125 Cooperación
	3.- Unidad de Gestión de Protección Salud	31100 Protección de la salud 31110 Prevención de drogodependencia
Educación, Cultura, Juventud y Deporte	1.- Unidad de Gestión de Educación	24140 Formación profesional Básica 32300 Funcionamiento de Centros Educativos 32620 Haurreskola 32700 Fomento de la convivencia ciudadana
	2.- Unidad de Gestión de Cultura y Juventud	33000 Administración general de cultura 33210 Biblioteca municipal 33310 Escuelas de arte 33320 Ermua Antzokia 33330 Lobiano Kultur Gunea 33340 Centro para atención personas jubiladas
	3.- Unidad de Gestión de Euskera	33500 Fomento y difusión del euskera
	4.- Unidad de Gestión de Deportes	34000 Administración de deportes 34100 Promoción y fomento de deportes 34200 Instalaciones deportivas
Urbanismo y Sostenibilidad	1.- Unidad de Gestión de Urbanismo	15100 Urbanismo 15110 Arquitectura 15120 Disciplina urbanística
	2.- Unidad de Gestión de Medioambiente	15320 Pavimentación de vías públicas 16000 Alcantarillado 16100 Abastecimiento domiciliario de agua potable 16210 Recogida de residuos 17000 Administración general de medioambiente
	3.- Unidad de Gestión de Servicios	17100 Parques y jardines 17200 Protección y mejora del medioambiente 17310 Protección contra la contaminación acústica, lumínica
Seguridad Ciudadana	1.- Unidad de Gestión de Admon. General de Seguridad Ciudadana y Protección Civil	13000 Admon. General de seguridad y protección civil
	2.- Unidad de Gestión de Seguridad y Orden Público	13200 Seguridad y orden público
	3.- Unidad de Gestión de Ordenación del Tráfico y Estacionamiento	13300 Ordenación del tráfico y estacionamiento
Desarrollo Económico	1.- Unidad de Gestión de Empleo	24110 Programas de Orientación laboral y Centro de Empleo 24120 Planes de Empleo y Formación 24130 Centro de formación e iniciativas Empresariales Izarra
	2.- Unidad de Gestión de Promoción Económica	42000 Ad. Gral de industria y energía 43000 Administración General de Comercio, turismo y pymes 43120 Mercado 43300 Desarrollo empresarial Izarra Centre 49300 Protección de consumidores y usuarios

Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, se lleva a cabo una reunión con las direcciones de Área para presentar qué son los presupuestos con perspectiva de género y qué metodología

se va a utilizar. A continuación, se muestra una tabla que recoge la composición de la primera reunión teniendo en cuenta el área y el género de las personas.

Composición de la primera reunión atendiendo al área y al género de las personas.

1º REUNIÓN		
ÁREA	COMPOSICIÓN	
	MUJERES	HOMBRES
Servicios sociales	1	0
Cultura	1	0
Servicios generales	2	0
Urbanismo y sostenibilidad	0	1
Seguridad ciudadana	0	1
Desarrollo económico	0	1

Fuente: elaboración propia.

En tercer lugar, se procede a realizar una serie de reuniones con las personas técnicas de las Unidades o Servicios que conforman las Áreas para poder trabajar los presupuestos con perspectiva de género.

3.2.1.1- Trabajo interno en materia de presupuestos con perspectiva de género con las Unidades/Servicios.

Es necesario acercarse a cada Unidad/Servicio para entender su funcionamiento. Por lo que han sido necesarias varias reuniones por Unidad/Servicio. El proceso de trabajo ha sido similar.

En la primera reunión, al igual que con las direcciones de Área, se ha presentado qué son los presupuestos con perspectiva de género y qué metodología se va a seguir. Tras esto, en cada grupo de trabajo se ha relacionado el programa de gasto con los objetivos e indicadores.

Al estar en un inicio de la implementación de los presupuestos desde esta perspectiva, se ha realizado una revisión de los indicadores desde la Unidad de Igualdad, con el fin de que desde todas las unidades/servicios se estén manejando indicadores con perspectiva de género. Por lo que, en todas las unidades/servicios que ha sido posible, los indicadores han incluido la categoría de “sexo”, es decir, que todos los datos que se recogen estén desagregados por “sexo”. Además, entendiendo que los presupuestos con perspectiva de género buscan reducir las

desigualdades existentes en la sociedad, se ha trabajado la idea de recoger también, allí donde fuera posible, otro tipo de variables como la edad u el origen/nacionalidad. Este punto es importante puesto que ha supuesto la modificación de la pregunta número 3 del cuestionario, ya que anteriormente no se hacía referencia, en ningún punto del cuestionario, a variables como la edad o el origen/nacionalidad.

La revisión de indicadores ha sido incluida en los presupuestos, por otro lado, se han sentado las directrices para que en los próximos presupuestos se planteen nuevos indicadores con perspectiva de género, así como nuevos objetivos con perspectiva de género, es decir, ir adoptando esta mirada de manera progresiva.

Así pues, a las Unidades se les ha presentado los dos instrumentos con los que se está trabajando, puesto que, como se mencionaba anteriormente el Informe de Impacto de Género que utiliza la ficha técnica y el cuestionario para medir la perspectiva de género en los presupuestos, sirve para ir adaptando esta perspectiva porque permite entender qué debe tener el presupuesto para afirmar que se está presupuestando con perspectiva de género.

Tras haber abordado indicadores y objetivos, se ha procedido a explicar el funcionamiento de las fichas técnicas. Teniendo en cuenta que se está en un inicio del proceso de presupuestar con perspectiva de género, este año se ha incluido, como se mencionaba anteriormente, la **dotación económica sensible al género que puede tener capacidad transformadora**, puesto que es la parte del programa de gasto que se ha analizado, y que se ha puesto en relación con las líneas de actuación, objetivos e indicadores. Respecto a las líneas de actuación con perspectiva de género, este año son un punto novedoso puesto que es el primer año que se plantean y que permiten acercarse y comprender los presupuestos con perspectiva de género.

Además, se ha abordado, de manera conjunta, el apartado de líneas de actuación relacionadas con la igualdad. La idea sobre la que se ha trabajado, con el fin de asentar el concepto y facilitar el trabajo, es que las líneas se pueden entender como la orientación desde la que se trabaja o las actuaciones que se hacen, desde ese programa de gasto, en favor de la igualdad. Sobre todo, con el fin de reconocer el trabajo que ya se estaba haciendo, así como con la idea de trabajar en nuevas propuestas para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Es de destacar, que además de incentivar a la reflexión de nuevas propuestas, se ha impulsado la incorporación de aquellas acciones que propone el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento.

Así pues, la elaboración de las fichas técnicas se ha realizado de manera conjunta, es decir, la Unidad de Igualdad con cada Unidad que maneja presupuesto.

Reuniones con las Unidades/Servicios atendiendo a número de reuniones y composición por género

ÁREAS	UNIDADES/SERVICIOS	n.º reuniones	COMPOSICIÓN	
			MUJERES	HOMBRES
SERVICIOS SOCIALES	SERVICIOS SOCIALES	4	3	1
	INMIGRACIÓN/COOPERACIÓN	1	1	0
	SALUD	1	1	0
EDUCACIÓN, CULTURA, JUVENTUD, EUSKERA Y DEPORTES	CULTURA	2	0	1
	DEPORTES	2	0	2
	JUVENTUD	2	0	2
	EUSKERA	3	0	1
	EDUCACIÓN	1	0	1
	IMFBP	2	2	1
	BIBLIOTECA	3	1	0
DESARROLLO ECONÓMICO	EMPLEO	2	0	1
	PROMOCIÓN ECONÓMICA	2	1	1
URBANISMO Y SOSTENIBILIDAD	URBANISMO	1	2	0
	MEDIOAMBIENTE	1	1	0
	SERVICIOS	1	1	0
SEGURIDAD CIUDADANA	ADMON. GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL	2	1	2
	SEGURIDAD Y ORDEN PÚBLICO			
	ORDENACIÓN DEL TRÁFICO			
SERVICIOS GENERALES Y GOBIERNO ABIERTO	PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y CALIDAD	2	1	0
	COMUNICACIÓN	3	0	1
	ASESORÍA JURÍDICA Y CONTRATACIÓN	1	1	0
	GESTIÓN DE PERSONAS	1	1	0
	TESORERÍA			
	INFORMÁTICA	2	2	0
	ATENCIÓN CIUDADANA, GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTARIA	1		
TOTAL REUNIONES		49		

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, para el **cuestionario** se ha hecho uso de la **herramienta Excel**, donde se han incluido las preguntas y las opciones de respuestas pertinentes a cada una de ellas. Cada respuesta tiene una puntuación atribuida, de tal forma que una vez contestadas las preguntas – eligiendo la opción que se considere más acertada – el Excel está programado para dar una puntuación final a la que corresponde un tipo de pertinencia: baja, media o alta. Además, se presenta el porcentaje con capacidad transformadora con respecto al total y la pertinencia de género que tiene

Así pues, realizadas las fichas técnicas y respondiendo al cuestionario, se puede realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los presupuestos con perspectiva de género.

Con el fin de recoger el trabajo, desde la Unidad de Igualdad, también **se ha elaborado una guía de los presupuestos con perspectiva de género** que resume qué son, así como la cumplimentación de las fichas técnicas y del cuestionario.

4.- Análisis de los Presupuestos con Perspectiva de Género: Áreas Municipales

Una vez que se rellenan las fichas técnicas y el cuestionario, se procede a realizar el análisis. Por un lado, las fichas técnicas permiten un análisis cualitativo del presupuesto y, por otro lado, el cuestionario permite un análisis cuantitativo. Mutuamente, se complementan.

Las fichas técnicas rellenas por cada persona técnica que maneja presupuesto permiten, a su vez, reflexionar desde dónde se está gastando, cómo y para qué. Rellenar conjuntamente estas fichas ha dado lugar a repensar, haciendo hincapié en tener una perspectiva de género, de la orientación de los programas de gasto. Para su análisis se realiza un análisis de contenido de estas.

Por su parte, el cuestionario permite acercarse al **IV Plan para la Igualdad** y someter a diversas preguntas al programa de gasto. Ambas herramientas son utilizadas para de mejorar el trabajo.

Respecto a la cantidad económica que se analiza, es necesario detenerse para su explicación. Tal y como se explica en apartados anteriores, la ficha técnica, y por tanto el cuestionario, recogen la dotación económica total y la dotación económica con carácter transformador. Esta diferenciación se debe a la imposibilidad de abarcar todo el presupuesto en su conjunto, debido a la situación de inicio en la que se encuentra el Ayuntamiento de Ermua con respecto a los presupuestos con perspectiva de género. Por lo que se decide centrarse en el gasto que, en cierta forma, tiene una relación más directa con la ciudadanía – por lo general, capítulo II, capítulo IV e incluso capítulo VI – siendo esta la cuantía que aparece en las fichas (y en el cuestionario).

Por otro lado, existe conciencia acerca de que el Capítulo I de Gasto de los presupuestos es de gran importancia para hablar de los presupuestos con perspectiva de género, por lo que, este año, aunque no se cuantifique con respecto a esa parte de capítulo de gasto, el análisis cualitativo de los presupuestos permite visibilizar la presencia de perspectiva de género. Por lo que se va a realizar un acercamiento al Capítulo I y su relación con la integración de la perspectiva de género.

El análisis realizado no abarca todo el presupuesto municipal ya que el Ayuntamiento se encuentra en un proceso de comienzo en materia de presupuestos con perspectiva de género, por lo que es una estratégica en desarrollo. Esto justifica que solo se haya analizado una pequeña parte de los programas de gasto, pero es cierto que, en términos cualitativos, hay que poner en valor el trabajo realizado desde Igualdad que ha permitido conocer qué se hace en

los distintos servicios y unidades municipales y qué se puede hacer para avanzar en presupuestación con perspectiva de género.

Para profundizar en el análisis, se sigue la diferenciación anterior para el trabajo de estas; es decir, las Unidades/Servicios que conforman las Áreas. Se excluye de este análisis a la Unidad de Igualdad que forma parte del Área de Servicios Generales porque tiene un apartado propio.

4.1.- Servicios Sociales:

El área de Servicios Sociales tiene la misión *de acompañar a la ciudadanía en la resolución de sus necesidades/demandas, a través de procesos de información sobre sus derechos y orientación sobre cómo ejercerlos, facilitando así el conocimiento sobre los recursos existentes.* Busca la reducción de las desigualdades.

Sabiendo que este es el punto desde el que trabaja el Área, se podría decir, que es un Área clave en trabajar desde la perspectiva de género. Para ello, si se analizan las fichas técnicas trabajadas por las Unidades que componen esta área, se puede profundizar en la integración de la perspectiva de género y en el trabajo en favor de la reducción de desigualdades.

Lo primero, es recoger el número de fichas técnicas cumplimentadas. El Área de Servicios Sociales ha trabajado en **tres grupos de trabajo**, por lo que ha habido “tres unidades”: **Servicios Sociales, Inmigración y Cooperación y Salud.** Servicios Sociales a cumplimentado cinco fichas técnicas, Inmigración-cooperación dos y Salud dos. Por lo que, del Área de Servicios Sociales se han trabajado nueve fichas técnicas.

En las fichas técnicas hay varios elementos clave más allá de la dotación económica, se trata de las líneas actuación, los objetivos y los indicadores, puesto que son los tres elementos sobre los que se ha trabajado en el proceso actual de los presupuestos con perspectiva de género del Ayuntamiento.

Así pues, después de saber el número de fichas técnicas, se pasa a abordar los objetivos e indicadores. A lo largo del proceso, como se trataba en los apartados anteriores del informe, ha sido fundamental profundizar en la **necesidad de que todos aquellos datos con los que se trabajara estuvieran desagregados por sexo**, como principio básico para conocer a la ciudadanía y el posterior análisis que da este conocimiento. Por lo que, haciendo una revisión de las fichas técnicas;

- Servicios Sociales: de las cinco fichas que ha rellenado, cuatro de ellas cuentan con indicadores desagregado por sexo.
- Inmigración-Cooperación: las dos fichas cuentan con indicadores desagregados por sexo.

- Salud: las dos fichas cuentan con indicadores desagregados por sexo.

Además, es interesante que, en algunos casos, se recoge la variable de origen y de edad.

Desagregar los datos por sexo es el punto básico para poder hacer presupuestos con perspectiva de género. No obstante, no es el único, y, en el caso del Ayuntamiento de Ermua, se ha trabajado en las líneas estratégicas porque permite identificar las orientaciones desde las que se trabaja.

En las respectivas reuniones para trabajar los presupuestos con perspectiva de género, se pudo observar que **el Área de Servicios Sociales trabaja desde esta perspectiva**, por lo que las fichas técnicas resultan una herramienta para plasmarlo. De hecho, la identificación de líneas estratégicas ha servido para reconocer trabajo que se hace pero que al que igual no se le había puesto un nombre tan claro. Además, ha servido para plantear ideas que puedan orientar el presupuesto a futuro. Respecto al trabajo de las Unidades, **se destaca** que:

- **Se tiene una conciencia en torno a la necesidad de trabajar desde una perspectiva de género:** conciencia de cómo afecta la vulnerabilidad a las mujeres y necesidad de brindar espacios y recursos para estas, así como acciones dirigidas al empoderamiento. Además, se impulsa la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación y la colaboración y coordinación con Igualdad. Otro elemento clave es el uso del lenguaje no sexista y no reproducción de estereotipos de género.

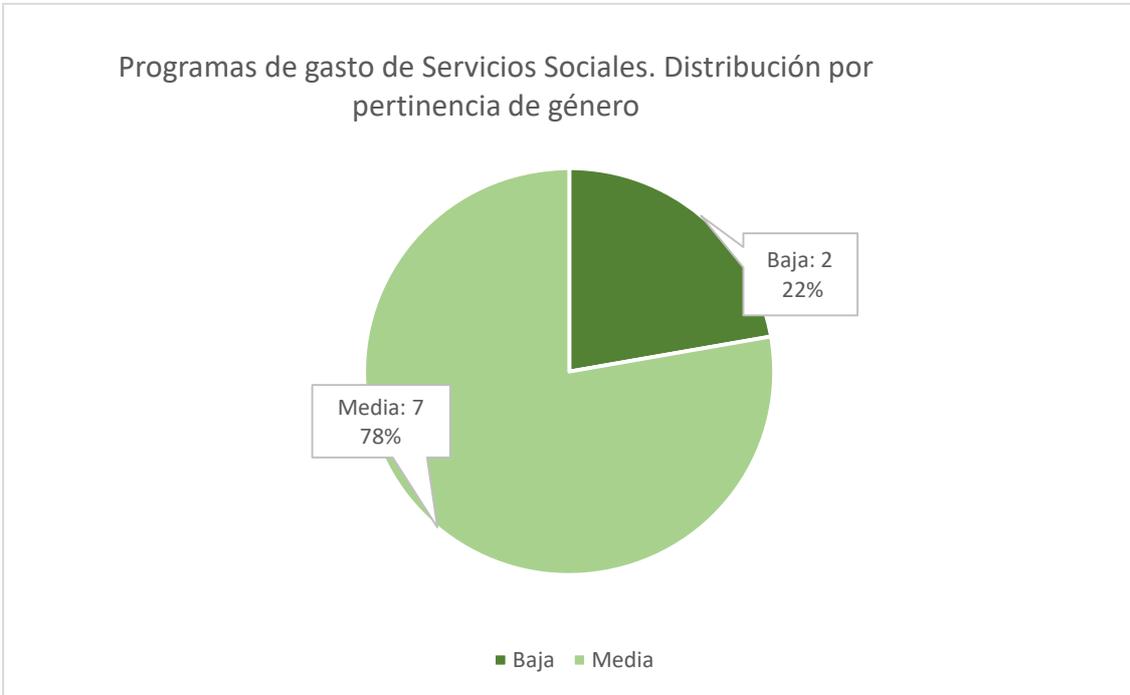
Además, se destaca la **existencia de una Trabajadora Social de referencia en violencia machista** encargada de la atención y derivación a los recursos especializados a las mujeres víctimas de violencia machista. Es cierto que estas funciones no están cuantificadas puesto que están incluidas en el Capítulo I de gasto del cual no se ha hecho un análisis.

Respecto al cuestionario; los programas de gasto se distribuyen en dos grupos, aquellos que tienen una pertinencia de género media y los que tienen una pertinencia de género baja. De los nueve programas analizados, siete tienen pertinencia media y dos de ellos pertinencia baja.

Área de Servicios Sociales: distribución de programas por tipo de pertinencia

PERTINENCIA	NOMBRE DEL PROGRAMA
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Inclusión Social y Ayudas Económicas - Servicios de atención a la dependencia - Plan de intervención socioeducativo y psicosocial - Servicios de atención diurna para personas mayores - Prevención drogodependencia - Plan de Inmigración

	- Cooperación
BAJA	- Administración General de Servicios Sociales: Gastos Generales - Protección de la Salud



A continuación, se presenta el presupuesto de Servicios Sociales con el que se ha trabajado. La siguiente tabla recoge los programas analizados de Servicios Sociales, el presupuesto analizado de estos programas que corresponde con los Capítulos de Gasto II, IV y VI y el porcentaje que representan sobre el total del presupuesto de Servicios Sociales de los Capítulos II, IV y VI.

En este caso, los programas de gasto suponen un total de 1.511.681,61€, correspondiente a los Capítulos II, IV y VI de gasto de Servicios Sociales, lo que representa un 96% del presupuesto de gasto de Servicios Sociales, sin contar el Capítulo I de Personal. En la tabla se puede observar cuanto representan los programas analizados sobre el total. Por ejemplo, el Programa de Inclusión Social y Ayudas Económicas representa el 28,8% del total de presupuesto de Servicios Sociales, enmarcado en los Capítulos II, IV y VI de gasto.

Si se relaciona los datos económicos con el resultado obtenido en el cuestionario, es decir, esta tabla con la tabla anterior, el programa de Inclusión Social y Ayudas Económicas que representa un 28,8% del total tiene una pertinencia media.

FAE	Nombre del programa	presupuesto analizado	% que representa sobre el total del gasto de servicios sociales
23010	Administración General de Servicios Sociales: Gastos Generales	33.500,00 €	2,1%
23111	Programa de Inclusión Social y Ayudas Económicas	453.649,32 €	28,8%
23112	Servicios de atención a la dependencia	211.560,00 €	13,4%
23121	Plan de intervención socioeducativo y psicosocial	265.650,00 €	16,9%
23123	Servicios de atención diurna para personas mayores	244.740,40 €	15,5%
31100	Protección de la Salud	15.500,00 €	1,0%
31110	Prevención drogodependencia	17.300,00 €	1,1%
23122	Plan de Inmigración	161.409,89 €	10,3%
23125	Cooperación	108.372,00 €	6,9%
Total programas analizados (capítulo de gasto II, IV y VI)		1.511.681,61 €	96,0%
Total Servicios Sociales (capítulo de gasto II, IV y VI)		1.574.116,61 €	

Siguiendo con las clasificaciones que se han venido haciendo, y utilizado la cuantía asignada a los Capítulos de Gasto II, IV y VI, los siete programas de Servicios Sociales analizados se dividen en dos con pertinencia baja y 7 con pertinencia media. Por otro lado, quedaría un programa que no se ha sometido a análisis. Esos dos programas con pertinencia baja que, anteriormente se ha expuesto son Administración General de Servicios Sociales: Gastos Generales y Protección de la Salud suponen un 3,1% del presupuesto de servicios sociales y siete programas con pertinencia media representan el 92,9% del presupuesto de servicios sociales.

Esta información se presenta en la siguiente tabla.

Relación pertinencia, n.º de programas de gasto, % que representan sobre el total y € que representan sobre el total.

Pertinencia	Nº de programas	% del total	presupuesto con pertinencia
Baja	2	3,1%	49.000,00 €
Media	7	92,9%	1.462.681,61 €
No analizado	1	4,0%	

FORTALEZAS

- ✓ Coordinación con la Unidad Administrativa de Igualdad para la atención a mujeres víctimas y supervivientes de la violencia machista.
- ✓ Área clave en trabajar desde la perspectiva de género.
- ✓ Datos desagregados por sexo.

RECOMENDACIONES

- ✓ Acudir a las formaciones impulsadas por la Unidad Administrativa de Igualdad para la detección de la violencia machista.
- ✓ Coordinación con la Unidad Administrativa de igualdad para la implementación de cláusulas de género en la contratación y subvenciones.
- ✓ Implementar medidas de seguimiento de la implantación e impacto de dichas cláusulas.

4.2.- Educación, Cultura, Juventud, Euskera y Deportes

El Área de Educación, Cultura, Juventud, Euskera y Deporte tiene la misión de *garantizar el acceso de toda la ciudadanía al disfrute de la experiencia cultural, tanto en su función de promoción, como en su función de difusión y exhibición, mediante la programación en el municipio de eventos culturales de entidad y calidad. Además de promover, gestionar y preservar tanto el equipamiento público que permite el desarrollo de la política cultural en toda su extensión como de los recursos necesarios para el mantenimiento de las instalaciones de los centros escolares y la coordinación y colaboración para la consecución de objetivos socioeducativos entre la comunidad escolar. Así como promover y generalizar el deporte y la actividad física de forma equitativa para promover una población sana, con hábitos saludables y una calidad de vida ideal.* Esta área está directamente

vinculada con la ciudadanía, por lo que es necesario incorporar la perspectiva de género.

El proceso de trabajo en materia de presupuestos con perspectiva de género en esta área ha permitido reconocer la labor que ya se estaba haciendo en favor de la igualdad, así como introducir mejoras y propuestas, como ha sucedido en otras áreas. En este caso, se ha trabajado también por Unidades: Gestión de Educación, Gestión de Cultura, Gestión de Juventud, Gestión de Euskera, Gestión de Deportes y Biblioteca.

La dinámica seguida ha sido similar a con el resto de las áreas. Se han realizado una serie de reuniones con el personal técnico de cada Unidad para presentar los presupuestos con perspectiva de género y la metodología de trabajo. Es de destacar que esta área es la que más fichas técnicas ha cumplimentado; en total 17.

Con cada Unidad se ha tratado de identificar el trabajo que realizan en materia de igualdad y aquel que potencialmente podrían llevar a cabo. Igual que con el resto de las unidades, se ha destacado la necesidad de plantear indicadores desagregados por sexo-género, así como, en la medida de lo posible, otras variables como edad u origen. Además de indicadores, las líneas de actuación han servido como punto clave para reflexionar en torno a la integración de la perspectiva de género en los programas de gasto y en el propio trabajo. Entre ellas destaca la importancia de la coordinación con la Unidad de Igualdad, la necesidad de incluir cláusulas de igualdad en los contratos, la sensibilización en materia de igualdad y el compromiso con la representación y presencia de mujeres en los espacios:

- Se trabaja la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el trabajo planteando unas líneas de actuación en torno a: visibilizar y garantizar la presencia de mujeres en los espacios, fomentar la colaboración con Igualdad, la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación, la importancia de la “autoformación” en igualdad y el planteamiento de las actividades garantizando la perspectiva de género.

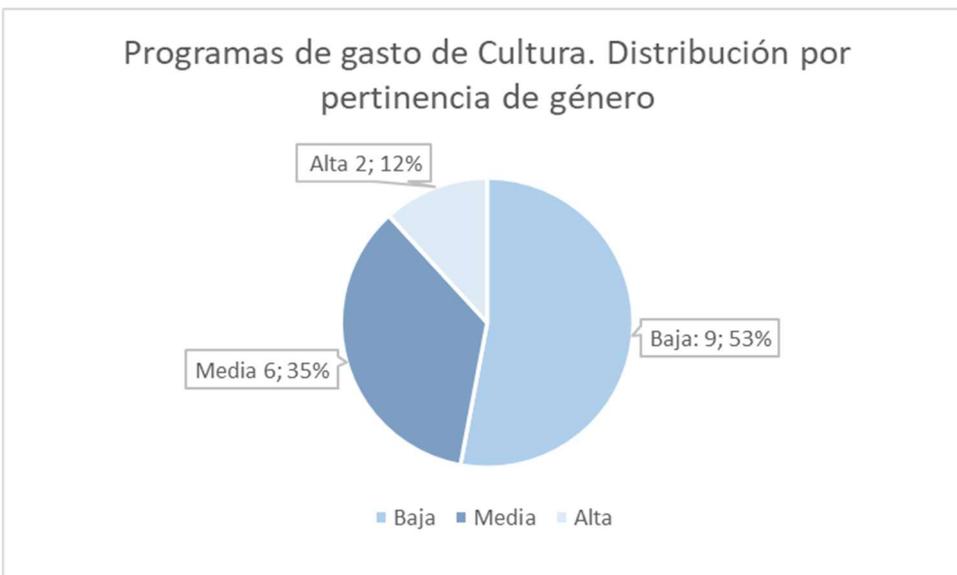
En esta Unidad, también se ha trabajado la necesidad de conocer la composición interna de los colectivos que reciben subvención, lo cual ha supuesto una reflexión en torno a la modificación de las memorias de justificación de subvenciones. Además, por ser un área tan vinculada a la ciudadanía, se ha destacado la necesidad de impulsar la sensibilización en violencia machista.

Respecto al cuestionario, las respuestas se agrupan en tres grupos por pertinencia: 2 programas tienen pertinencia alta, 6 tienen pertinencia media y 9 pertinencia baja.

Área de Cultura etc): distribución de programas por tipo de pertinencia

PERTINENCIA	NOMBRE DEL PROGRAMA
ALTA	- Promoción y fomento de deportes - Instituto Municipal de Formación Profesional Inicial Ermua-Mallabia
MEDIA	- Administración de deportes - Promoción de ocio juvenil (juventud) - Fiestas Patronales de Santiago - Ermua Antzokia - Biblioteca Municipal - Fomento y difusión del euskera
BAJA	- Fomento de la convivencia ciudadana - Centro atención personas jubiladas - Administración general de cultura - Escuelas de arte - Lobiano Kultur Gunea - Promoción cultura general - Campaña de Navidad - Carnavales - Promoción de ocio juvenil (cultura)

Programas de Gasto de Cultura. Distribución por pertinencia



Es conveniente detenerse en dos de estas fichas técnicas, las que han obtenido alta pertinencia. Estas corresponden a: Instituto Municipal de Formación Profesional Inicial Ermua-Mallabia y Promoción y fomento de deportes – corresponden a la Unidad de Gestión de Educación y a la Unidad de Gestión de Deportes -.

En el caso del **Instituto**, una línea de trabajo en materia de igualdad, así como una persona encargada de garantizar la coeducación en el centro. Esto queda

plasmado en la cumplimentación de la ficha técnica, ya que se trabajan objetivos específicos en materia de igualdad, indicadores planteados desde la perspectiva de género y unas líneas de actuación que visibilizan el trabajo llevado a cabo.

En concreto se cuenta con líneas de actuación y objetivos en relación con la formación técnica y sensibilización, tanto al equipo profesional como al alumnado, en igualdad; la promoción de actividades y comportamientos basados en la igualdad de género y no discriminación hacia las mujeres y/u otros colectivos vulnerables; y la garantía de presencia y participación paritaria. Además, de una línea de actuación que busca visibilizar y conocer empresas y/o instituciones tradicionalmente masculinizadas que apuestan por una inclusión e integración laboral de la mujer. Todo lo descrito cuenta con una serie de indicadores que permiten medir estas orientaciones.

En el caso del programa de gasto de **Promoción y fomento del deporte**, orientado a dinamizar y diversificar el tejido deportivo existente, generar estilos de vida activos y saludables y promover un modelo de ciudad activa mediante la práctica de actividades físico-deportivas y en entornos abiertos, se enmarcan las subvenciones a entidades deportivas o instituciones sin ánimo de lucro, las actividades deportivas y los estudios y trabajos técnicos.

De este se destaca el planteamiento del programa desde la perspectiva de género, materializándose en algunas líneas de actuación, ligadas a objetivos, recogidas como proyectos estratégicos que dispongan de unas directrices claras de igualdad, equidad y convivencia; promoción de la creación de nuevas personas deportistas locales femeninas referentes, así como el impulso de iniciativas, prácticas y acciones positivas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres y una vida libre de violencia machista; la prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte o la elaboración de un protocolo de prevención de la violencia en el deporte desde una mirada feminista, interseccional y de derechos humanos. Todo ello acompañado por indicadores que permitan medir estas orientaciones.

A continuación, se presenta el presupuesto con el que se ha trabajado de Cultura. La siguiente tabla recoge los programas analizados de Cultura, el presupuesto analizado de estos programas que corresponde con los Capítulos de Gasto II, IV y VI y el porcentaje que representan sobre el total del presupuesto de Cultura de los Capítulos II, IV y VI. En este caso, el Programa relativo al IMFPI se ha extraído de el siguiente análisis porque, como se ha comentado, existe una persona encargada de la coeducación, cuyo presupuesto cuenta como Capítulo I y esta dotación se analiza en apartados posteriores.

En este caso, los programas de gasto suponen un total de 2.417.907,45 €, correspondiente a los Capítulos II, IV y VI de gasto de Cultura, lo que representa un

44,7% del presupuesto de gasto de Cultura, sin contar el Capítulo I de Personal. En la tabla se puede observar cuanto representan los programas analizados sobre el total. Por ejemplo, las partidas analizadas del Programa de Administración de Deporte representan el 12,6% del total de presupuesto de Cultura, enmarcado en los Capítulos II, IV y VI de gasto.

FAE	Nombre del programa	presupuesto analizado	% que representa sobre el total del gasto Cultura
33340	Centro atención personas jubiladas	60.000,00 €	1,11%
32700	Fomento de la convivencia ciudadana	33.300,00 €	0,62%
33210	Biblioteca Municipal	72.000,00 €	1,33%
33000	Administración general de cultura	91.600,00 €	1,69%
33310	Escuelas de arte	209.108,08 €	3,87%
33320	Ermua Antzokia	284.000,00 €	5,25%
33330	Lobiano Kultur Gunea	33.705,00 €	0,62%
33420	Promoción cultura general	69.400,00 €	1,28%
33430	Campaña de Navidad	41.500,00 €	0,77%
33810	Fiestas Patronales de Santiago	191.000,00 €	3,53%
33820	Carnavales	21.425,00 €	0,40%
33410	Promoción de ocio juvenil (cultura)	40.000,00 €	0,74%
33410	Promoción de ocio juvenil (juventud)	50.000,00 €	0,92%
33500	Fomento y difusión del euskera	201.995,00 €	3,73%
34000	Administración de deportes	681.593,62 €	12,60%
34100	Promoción y fomento de deportes	337.280,75 €	6,24%
Total programas analizados (capítulo de gasto II, IV y VI)		2.417.907,45 €	44,70%
Total Cultura (capítulo de gasto II, IV y VI)		5.408.672,10 €	

Si siguiendo con las clasificaciones que se han venido haciendo, y utilizando la cuantía asignada a los Capítulos de Gasto II, IV y VI, los dieciséis programas –el IMFPI que

no aparece en estas tablas - de Cultura analizados se dividen en nueve con pertinencia baja, seis con pertinencia media y uno con pertinencia alta. Por otro lado, quedaría 55,3% del presupuesto que no se ha sometido a análisis. Esos nueve programas con pertinencia baja suponen un 11,09% del presupuesto de Cultura, los seis programas con pertinencia media representan el 27,37% del presupuesto de Cultura y el programa con pertinencia alta, que anteriormente se ha expuesto que es el de Promoción y fomento de deportes (ver tabla x) representa el 6,24%.

Esta información se presenta en la siguiente tabla.

Relación pertinencia, n.º de programas de gasto, % que representan sobre el total y € que representan sobre el total.

Pertinencia	N.º de programas	% del total	presupuesto con pertinencia
Baja	9	11,09%	600.038,08 €
Media	6	27,37%	1.480.588,62 €
Alta	1	6,24%	337.280,75 €
No analizado		55,30%	

FORTALEZAS

- ✓ Personal técnico sensibilizado con la igualdad de género.
- ✓ Puesta en marcha de actividades de acción directa hacia la ciudadanía donde presupuestar con perspectiva de género es clave.

RECOMENDACIONES

- ✓ Fomentar la colaboración con Igualdad para convertir el presupuesto sensible en transformador.
- ✓ Acudir a las formaciones propuestas por la Unidad Administrativa de Igualdad dentro del Plan de Formación anual.
- ✓ Obtener los datos desagregados por sexo de todas las actividades.
- ✓ Coordinación con la Unidad Administrativa de igualdad para la implementación de cláusulas de género en la contratación y subvenciones.
- ✓ Implementar medidas de seguimiento de la implantación e impacto de dichas cláusulas.

4.3.- Desarrollo Económico

El Área de Desarrollo Económico tiene la misión de *contribuir al desarrollo local del municipio de Ermua y cooperar con el entorno, respondiendo a las carencias que limitan el desarrollo social y económico del municipio, diseñando y gestionando programas que contribuyan a mejorar el diversificación y competitividad de las*

empresas y la empleabilidad y cualificación de las personas. Es necesario reflexionar acerca de la integración de la perspectiva de género en el ámbito del desarrollo económico, puesto que es un área desde la que trabajar en favor de la igualdad social.

En el proceso de los presupuestos con perspectiva de género del Ayuntamiento de Ermua, se ha tratado de trabajar la integración de la perspectiva de género al trabajo de cada Área, y así ir avanzando poco a poco. En el caso de Desarrollo Económico, ha servido para reflexionar en torno a qué se hace y qué se puede hacer en favor de la igualdad de género. Las fichas han sido un elemento clave de trabajo.

Al igual que anteriormente, primero se trata de identificar las fichas cumplimentadas. El Área de Desarrollo Económico está compuesta por dos Unidades: Promoción Económica y Empleo. Promoción Económica ha cumplimentado tres fichas técnicas y Empleo dos. Por lo que Desarrollo Económico ha cumplimentado un total de cinco fichas técnicas.

Tras conocer el número de fichas técnicas, se pasa a abordar los objetivos e indicadores. Se destaca que, en ambas Unidades, todos aquellos indicadores que pueden desagregarse por sexo lo están.

Además de los indicadores, con esta área se trabajó la idea de la necesidad de trabajar con perspectiva de género puesto que es clave tanto para visibilizar a las mujeres, garantizar su presencia y orientar a las personas en el ámbito laboral con una mirada en favor de la igualdad de género. Esto culmina en el trabajo realizado en torno a las líneas de actuación:

- Se incorpora la **necesidad de trabajar desde una perspectiva de género** y se plantean una serie de líneas de actuación en torno a: visibilizar y garantizar la presencia de las mujeres en los espacios de trabajo, en las formaciones, etc., la importancia de ofrecer formación en igualdad de género, así como incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo a nivel orientar laboralmente desde esta mirada, incluirla en la prevención de riesgos laborales o habilitar los espacios y materiales de trabajo. Se destaca también la comunicación no sexista y la coordinación con Igualdad y las cláusulas de igualdad.

Respecto al cuestionario; los cinco programas de gasto analizados tienen pertinencia de género baja

Tabla X: Área de Promoción económica: distribución de programas por tipo de pertinencia

PERTINENCIA	NOMBRE DEL PROGRAMA
	-Ad. gral de industria y energía

BAJA	<ul style="list-style-type: none"> - Ad. General de Comercio, turismo y pymes - Desarrollo empresarial (Edf. Izarra Centre) - Planes de empleo y formación - Orientación laboral y Centro de Empleo
------	---



A continuación, se presenta el presupuesto con el que se ha trabajado de Promoción Económica. La siguiente tabla recoge los programas analizados de Promoción Económica, el presupuesto analizado de estos programas que corresponde con los Capítulos de Gasto II, IV y VI y el porcentaje que representan sobre el total del presupuesto de Cultura de los Capítulos II, IV y VI. En este caso, el Programa relativo a Orientación laboral y Centro de Empleo se ha extraído de este análisis.

En este caso, los programas de gasto suponen un total de 1.138.087,56 €, correspondiente a los Capítulos II, IV y VI de gasto de Promoción Económica, lo que representa un 38,7% del presupuesto de gasto de Promoción Económica, sin contar el Capítulo I de Personal. En la tabla se puede observar cuanto representan los programas analizados sobre el total. Por ejemplo, las partidas analizadas del Programa de Administración General de Comercio, turismo y pymes representan el 20,5% del total de presupuesto de Promoción Económica, enmarcado en los Capítulos II, IV y VI de gasto.

FAE	Nombre del programa	presupuesto analizado	% que representa sobre el total del gasto Desarrollo económico
42000	Ad. gral de industria y energía	120.000,00 €	10,5%
43000	Ad. General de Comercio, turismo y pymes	233.500,00 €	20,5%
43300	Desarrollo empresarial (Edf. Izarra Centre)	80.213,00 €	7,0%

24120	Planes de empleo y formación	6.500,00 €	0,6%
Total programas analizados (capítulo de gasto II, IV y VI)		440.213,00 €	38,7%
Total Desarrollo económico (capítulo de gasto II, IV y VI)		1.138.087,56 €	

Siguiendo con las clasificaciones que se han venido haciendo, y utilizado la cuantía asignada a los Capítulos de Gasto II, IV y VI, cuatro programas –exceptuando aquellos que no se han tomado para este análisis - de Promoción Económica analizados presentan pertinencia baja y corresponden al 38,75 del presupuesto total. Por otro lado, quedaría un 61,3% del presupuesto que no se ha sometido a análisis.

Esta información se presenta en la siguiente tabla.

Relación pertinencia, n.º de programas de gasto, % que representan sobre el total y € que representan sobre el total.

Pertinencia	Nº de programas	% del total	presupuesto con pertinencia
Baja	4	38,7%	440.213,00 €
No analizado		61,3%	697.874,56 €

FORTALEZAS

- ✓ Contacto directo con las empresas de Ermua que permite trasladar las políticas públicas de igualdad al sector privado.
- ✓ Orientación laboral con perspectiva de género.

RECOMENDACIONES

- ✓ Revisión de las cláusulas de Igualdad de las subvenciones para garantizar que todas las empresas solicitantes cumplan con la normativa de Igualdad.
- ✓ Implementar medidas de seguimiento de la implantación e impacto de dichas cláusulas.

4.4.- Urbanismo y Sostenibilidad

El Área de Urbanismo y Sostenibilidad tiene la misión de *planificar el desarrollo del municipio conforme a las líneas estratégicas y expectativas fijadas por el*

Ayuntamiento de Ermua en el Plan General de Ordenación Urbana, ordenando su espacio físico desde la perspectiva de la sostenibilidad y el respeto al entorno natural, y velar para que se cumplan las previsiones mediante el establecimiento de un marco jurídico adecuado, controlando la implantación de las actividades conforme a las normas y regulaciones derivadas del modelo definido.

Al igual que en las Áreas comentadas anteriormente, en el Área de Urbanismo y Sostenibilidad se ha tratado de trabajar la integración de la perspectiva de género al trabajo, partido de, en este caso, la idea de que la configuración del espacio no es neutra, por lo que la ordenación urbana es un punto clave desde el que ir integrando esta perspectiva o lectura de la realidad.

En el caso de Urbanismo, se acuerda la elección de determinados programas de gasto para trabajar desde este enfoque de los presupuestos con perspectiva de género. Debido a que es un Área que cuenta con grandes programas, se seleccionan tres en concreto: Urbanismo, Arquitectura y Alumbrado Público. Y, por ende, se cumplimentan tres fichas técnicas.

Con el personal técnico que compone las Unidades que forman Urbanismo y Sostenibilidad, se trabaja la idea de la importancia presentar indicadores desagregados por sexo y, si fuera posible, también, la inclusión de la variable edad. No obstante, en esta área es interesante centrarse en otros puntos clave de la ficha técnica como son los objetivos y las líneas estratégicas, principalmente porque los indicadores no están “directamente” relacionados con medir a las personas y sus características, sino también con el planteamiento y uso de los espacios.

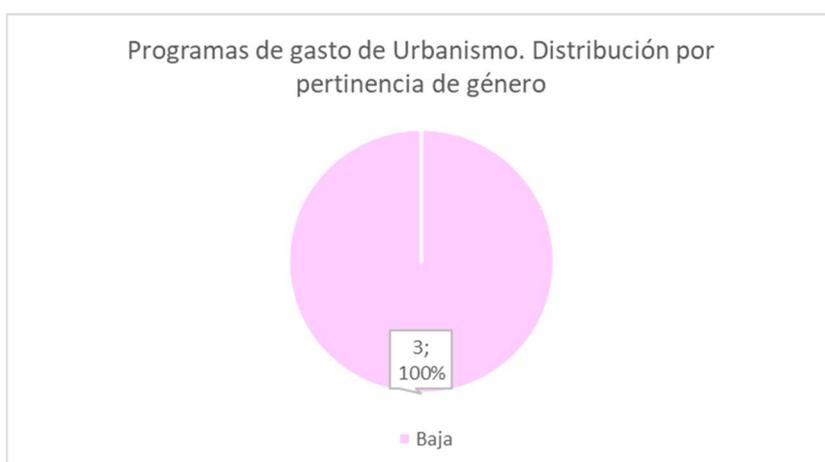
Así pues, se plantea la necesidad de establecer unas líneas de actuación que integren la perspectiva de género:

- Se incorpora la necesidad de trabajar desde una perspectiva de género y se plantean una serie de líneas de actuación en torno a: aplicar criterios de urbanismo con perspectiva de género, lectura de las desigualdades sociales existentes y necesidades desde una lectura del género, diseño del espacio con criterios de urbanismo inclusivo y seguro, inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación. Se destaca la necesidad de aplicar una lectura previa desde un enfoque de género al planteamiento del gasto del programa.

Respecto al cuestionario; los tres programas de gasto analizados tienen pertinencia de género baja.

PERTINENCIA	NOMBRE DEL PROGRAMA
BAJA	- Urbanismo - Arquitectura - Alumbrado público

Programas de Gasto de Urbanismo. Distribución por pertinencia



A continuación, se presenta el presupuesto de Urbanismo y Sostenibilidad con el que se ha trabajado. La siguiente tabla recoge los programas analizados, el presupuesto analizado de estos programas que corresponde con los Capítulos de Gasto II, IV y VI y el porcentaje que representan sobre el total del presupuesto de los Capítulos II, IV y VI.

En este caso, los programas de gasto analizado suponen un total de 1.856.000,00 € correspondiente a los Capítulos II, IV y VI de gasto de Urbanismo y Sostenibilidad, lo que representa un 24,8% del presupuesto de gasto, sin contar el Capítulo I de Personal. En la tabla se puede observar cuanto representan los programas analizados sobre el total. Por ejemplo, el Programa de Arquitectura representa el 12,3% del total de presupuesto de Urbanismo y Sostenibilidad, enmarcado en los Capítulos II, IV y VI de gasto.

FAE	Nombre del programa	presupuesto analizado	% que representa sobre el total del gasto
1510	Urbanismo	636.000,00 €	8,5%
1511	Arquitectura	920.000,00 €	12,3%
1650	Alumbrado público	300.000,00 €	4,0%
Total programas analizados (capítulo de gasto II, IV y VI)		1.856.000,00 €	24,8%
Total Urbanismo y Sostenibilidad (capítulo de gasto II, IV y VI)		7.482.471,76 €	75,2%

Siguiendo con las clasificaciones que se han venido haciendo, y utilizando la cuantía asignada a los Capítulos de Gasto II, IV y VI, tres programas –exceptuando aquellos que no se han tomado para este análisis - de Urbanismo y Sostenibilidad analizados

presentan pertinencia baja y corresponden al 24,8% del presupuesto total. Por otro lado, quedaría un 75,2% del presupuesto que no se ha sometido a análisis.

Esta información se presenta en la siguiente tabla.

Relación pertinencia, n.º de programas de gasto, % que representan sobre el total y € que representan sobre el total.

Pertinencia	Nº de programas	% del total	presupuesto con pertinencia
Baja	3	24,80%	1.856.000,00 €
No analizado		75,20%	5.626.471,76 €

FORTALEZAS

✓ Disponer de un “mapa de la ciudad prohibida a las mujeres” de Ermua donde están identificadas las zonas y puntos de inseguridad (violencia machista) como las dificultades en lo relativo a su uso, acceso y tránsito, desde una visión interseccional.

RECOMENDACIONES

- ✓ Adquirir herramientas a través de formaciones para impulsar un urbanismo con perspectiva feminista.
- ✓ Revisión con la Unidad Administrativa de Igualdad de las evaluaciones previas de impacto de género.
- ✓ Coordinación con la Unidad Administrativa de Igualdad para la implementación de cláusulas de género en la contratación y subvenciones.
- ✓ Implementar medidas de seguimiento de la implantación e impacto de dichas cláusulas.

4.5- Seguridad Ciudadana

El Área de Seguridad Ciudadana tiene la misión de *proteger a las personas, sus libertades y bienes. Garantizar la convivencia ciudadana y prevenir las situaciones de riesgo para las personas y los bienes, interviniendo en las situaciones de emergencia que puedan afectar a los mismos y prestando asistencia en eventos especiales y emergencias.* Es importante incorporar la perspectiva de género en la actividad de Seguridad Ciudadana puesto que se trabaja directamente con las personas, por lo que es necesario conocer las desigualdades sociales existentes en la sociedad.

Al igual que con el resto de las áreas, se presentó el proceso de los presupuestos con perspectiva de género y la necesidad de repensar qué se está haciendo por promover la igualdad de género. La cumplimentación de la ficha técnica ha servido para, de manera conjunta, reflexionar en torno a la actividad llevada a cabo desde Seguridad Ciudadana.

En el caso de esta área, el análisis ha sido un poco diferente. Si bien Seguridad Ciudadana está compuesta por tres Unidades Administrativas, el análisis ha culminado en la cumplimentación de una única ficha técnica. Además, a diferencia del resto de áreas, en esta se ha decidido no analizar tanto la cuantía económica de las FAES, si no centrarnos en las funciones que se hacen desde Seguridad Ciudadana en materia de violencia de género, llevada a cabo por personal asignado dentro de esta área. Por lo que, económicamente hablando, se trata del Capítulo I de Gasto (dedicado a las retribuciones del personal).

Además de recoger los indicadores desagregados por variables múltiples como sexo o edad, se destaca la existencia de una persona/ agente responsable y de referencia en violencia machista en el área de Seguridad Ciudadana, esta persona cuenta con formación y capacidad para dar una primera respuesta a esa persona que sufre o denuncia una situación de V.G. En coordinación con la Unidad de Igualdad. En relación con esto, se trabaja y plantea una serie de líneas de actuación:

- participación en el protocolo de mejora en la atención para crear redes de colaboración con otros organismos y entidades como: la Unidad Administrativa de igualdad, servicios sociales, Osakidetza y Ertzaintza.
- uso de la perspectiva de género en el análisis de la información: aplicación de la perspectiva de género en la recopilación, análisis e interpretación de la información relacionada con la violencia de género, para identificar tendencias y factores de riesgo.
- garantizar la formación en prevención de la violencia machista y atención a las víctimas de esta.
- control de residencia, control de agresores, atención y seguimiento de los casos de violencia de género.

En este caso, **se ha considerado conveniente hacer un análisis en términos cualitativos que permita reconocer las labores llevadas a cabo, aunque no pueda ser definida una cantidad económica que las materialice.** Si se utiliza la ficha para contestar al cuestionario, el área de Seguridad Ciudadana obtiene una **pertinencia Media.**

FORTALEZAS

✓ Agente responsable y de referencia en violencia machista en el área de Seguridad Ciudadana.

RECOMENDACIONES

✓ Adquirir herramientas a través de formación a todo el personal para ofrecer una atención especializada a las mujeres víctimas de violencia machista.

4.6.- Servicios Generales y Gobierno Abierto

El Área de Servicios Generales y Gobierno Abierto tiene la misión de *contribuir al desarrollo de la ciudad impulsando la implantación de la estrategia que convierte Ermua en una ciudad para vivir, a través de nuestra visión compartida; la transparencia en nuestras actuaciones; la sintonía con los grupos de interés; la adaptación al cambio; y la superación de las trabas de la Administración Pública.*

Esta área está compuesta por varios servicios como son: Tecnología, Comunicación, Administración de Personal, Participación Ciudadana, transparencia y Calidad, e Igualdad, pero esta última se analiza en un apartado concreto apartado. Además, se va a analizar junto con los servicios mencionados anteriormente, el programa correspondiente a Coordinación y Organización institucional, puesto que se ha trabajado de manera conjunta y se considera pertinente enmarcarlo en este apartado.

Con esta área se ha trabajado de forma similar a las anteriores, se ha explicado el trabajo que se está realizando en materia de presupuestos con perspectiva de género desde Igualdad y se ha planteado la metodología elegida y llevada a cabo. Se ha hecho gran hincapié en la necesidad de que los indicadores estén desagregado por sexo, en aquellos servicios en que se pudiera llevar a cabo, y también en la necesidad de plantear cláusulas de igualdad en los contratos. Se han cumplimentado un total de seis fichas técnicas.

En este caso, se ha observado que hay servicios en los que puede ser más costoso el trabajo de los presupuestos con perspectiva de género, pero ha sido interesante también trabajar conjuntamente para identificar qué se puede empezar a hacer. En este caso, las cláusulas de igualdad son un recurso necesario para implementar y desarrollar.

En aquellos servicios que trabajan directamente con la ciudadanía, se destaca la idea de la necesidad de integrar la perspectiva de género en el trabajo. En general, se plantean líneas de actuación en torno a

- Uso del lenguaje no sexista, reforzar la colaboración con Igualdad, garantizar la presencia equitativa en aquellos espacios/procesos que se lleven a cabo, así como la inclusión de cláusulas de igualdad y la formación en igualdad al

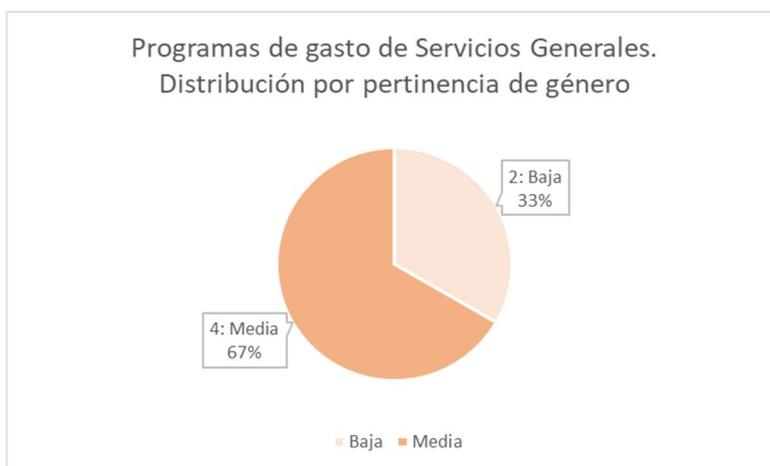
personal, incorporando la perspectiva de género en el trabajo. Así como la necesidad de que los indicadores estén desagregados por sexo.

Además, es necesario prestar atención a la ficha técnica de Administración de Personal (RRHH) ya que recoge a puesta en marcha del II Plan de Igualdad en el Empleo del Ayuntamiento de Ermua impulsado por Igualdad en coordinación con Personal y aprobado en 2025. Entre las funciones y orientaciones de esta persona técnica, cuyo puesto ha sido creado en la RPT y procederá a ejecutarse con presupuesto de 2026, están las acciones que recoge el Plan, destacando el objetivo de que las personas de la organización se formen y desarrollen en el ámbito de las competencias alineadas con la estrategia municipal e introduciendo la perspectiva de género en los contenidos de la formación del Ayuntamiento de Ermua.

La existencia de esta persona técnica es clave para llevar a cabo las acciones que recoge el II Plan y supone un avance en materia de igualdad dentro del ayuntamiento.

Respecto al cuestionario; dos programas están clasificados como pertinencia baja y los otros cuatro como pertinencia media.

PERTINENCIA	NOMBRE DEL PROGRAMA
BAJA	- Tecnología. - Participación ciudadana. Transparencia y Calidad.
MEDIA	- Coordinación y organización institucional EELL. - Comunicación. - Administración de Personal RRHH. - Abiapuntu y Administración electrónica.



FAE	Nombre del programa	presupuesto analizado	% que representa sobre el total del gasto de Servicios Generales y Gobierno Abierto

92400	Participación ciudadana. Transparencia y Calidad	22.000,00 €	3,09%
92200	Coordinación y organización institucional EELL		
92700	Comunicación	40.000,00 €	5,63%
92210	Administración de personal RRHH. Torreta	30.000,00 €	4,22%
92010	Tecnología	344.900,00 €	48,52%
92510	Abiapuntu y Administración electrónica		
Total programas analizados (capítulo de gasto II, IV y VI)		436.900€	61,46%
Total Servicios Generales y Gobierno Abierto (capítulo de gasto II, IV y VI)		710.891,24€	

Relación pertinencia, n.º de programas de gasto, % que representan sobre el total y € que representan sobre el total.

Pertinencia	Nº de programas	% del total	presupuesto con pertinencia
Baja	2	51,61%	366.900.000€
Media	4	9,85%	70.000€
No analizado		38,54%	273.9991,24€

FORTALEZAS

- ✓ Uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones interna y externa.
- ✓ Implicación en garantizar presencia de mujeres y perspectiva de género en el plan de formación anual.

RECOMENDACIONES

- ✓ coordinación con la Unidad Administrativa de igualdad para la implementación de cláusulas de género en la contratación y subvenciones.
- ✓ Implementar medidas de seguimiento de la implantación e impacto de dichas cláusulas.

A continuación, se presenta una **tabla resumen** que recoge la información relativa al trabajo de presupuestos con perspectiva de género de cada Área con la que se ha trabajado.

ÁREA	FICHAS TÉCNICAS	INDICADORES	LÍNEAS DE ACTUACIÓN CLAVES	PERSONAL DE REFERENCIA IGUALDAD
Servicios Sociales	9	Se tiene en cuenta el sexo en prácticamente todos	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de cómo afecta el género a la vulnerabilidad. - Empoderamiento y recursos. - Colaboración con Igualdad y cláusulas de igualdad. - Uso de lenguaje no sexista y no reproducción de estereotipos de género. 	Trabajadora social de referencia en violencia machista
Promoción Económica	4	Todos están desagregados por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilización y presencia de mujeres. - Formación en igualdad. - Perspectiva de género en el trabajo. 	
Educación, Cultura, Juventud, Euskera y Deportes	17	Impulso de desagregar los indicadores por sexo. La mayor parte de los indicadores están desagregados por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilización y presencia de mujeres. - Colaboración con Igualdad cláusulas de igualdad. - Uso de lenguaje no sexista. - Importancia de “autoformación” en igualdad. - Acciones positivas en favor de la igualdad. 	IMFPI personal educación
Urbanismo y Sostenibilidad	3	Alguno desagregado por sexo. Indicadores relacionados con el urbanismo inclusivo:	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación. - Diseñar el espacio con criterios de urbanismo inclusivo y seguro. 	-

		accesibilidad, mobiliario inclusivo, seguridad, etc.	- Favorecer la participación equitativa de mujeres y hombres en procesos de consulta o decisión sobre el diseño del espacio.	
Seguridad Ciudadana	1	Indicadores desagregados por sexo, edad, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en violencia machista y colaboración con Igualdad - Primera atención y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia machista. - Control y seguimiento de casos de violencia machista. 	Agente de referencia en violencia machista
Servicios Generales y Gobierno Abierto	6	Aquellos indicadores que tienen posibilidad de estar desagregados por sexo lo están.	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con Igualdad: cláusulas de igualdad, etc. - Uso de lenguaje no sexista. - Importancia de “autoformación” en igualdad 	Persona técnica encargada de implementar el II Plan de Igualdad en coordinación con Igualdad

5.- Análisis de los Presupuestos con Perspectiva de Género: Igualdad

En el caso de la Unidad Administrativa de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua, se considera necesario dedicar un apartado específico para su análisis. Esta Unidad, *per se*, está planteada desde la perspectiva de género. Tiene la misión de la transformación equitativa de las relaciones de mujeres y hombres, detectando, haciendo visibles y eliminando aquellos obstáculos que invisibilizan, desvalorizan y discriminan a las mujeres en el ámbito municipal, impulsando para ello una política pública a favor de la igualdad de género, e incorporando esta perspectiva a toda la actividad del Ayuntamiento, a todos sus programas y en todas las etapas, mediante procesos de toma de conciencia, formación y (re)organización.

Por otra parte, persigue promover la sensibilización ciudadana y la participación social de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, fomentar su organización colectiva y apoyar la movilización de las y los diversos agentes sociales para que actúen, de forma coordinada, desde el principio de transversalidad y desde una estrategia de empoderamiento de las mujeres, tanto individual como colectivo, para alcanzar la posición de ciudadanas de pleno derecho. Mediante esta estrategia combinada de lucha contra las desigualdades y empoderamiento de las mujeres, se pretende así mismo conseguir la erradicación de la violencia machista, que es la expresión máxima de la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

El presupuesto de esta Unidad se divide en cuatro programas de gasto: Casa de la Mujer –, Asistencia a Víctimas de Violencia de Género, Desarrollo del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Actividades de Promoción de la Mujer. A continuación, se realiza un acercamiento a cada uno de ellos.

En primer lugar, el programa de gasto que compete a **Casa de la Mujer** se puede resumir en el mantenimiento del Edificio en el que se encuentra ubicada la Unidad de Igualdad y, por tanto, donde se prestan los servicios asociados a esta. La lectura de este programa, respecto al análisis de presupuestos con perspectiva de género, es que el gasto destinado integra la perspectiva de género puesto que la existencia del espacio, los servicios que permite prestar, etc., supone un gasto con perspectiva de género.

En segundo lugar, el programa de gasto **Asistencia a Víctimas de Violencia de Género** consiste en la asistencia a víctimas de violencia machista: asesoría psicológica y judicial, ayudas a mujeres acogidas en el piso de acogida y mantenimiento del piso de acogida. El planteamiento del programa está realizado desde la perspectiva de género y queda plasmado perfectamente en las líneas de actuación, en los objetivos e indicadores planteados en la ficha técnica. El objetivo principal de este programa de gasto es *erradicar la violencia machista que es la máxima expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres*. Los indicadores también están planteados desde esta perspectiva como lo son: n.º de mujeres que

enfrentan o han enfrentado violencia machista y han recibido asistencia social, psicológica, jurídica y laboral – datos desagregados por edad, origen-nacionalidad y discapacidad (o no)-, n.º de cláusulas de igualdad en los contratos o n.º de formaciones al personal municipal.

Es interesante detenerse, también, en las líneas de actuación, porque reflejan, claramente el trabajo que se realiza desde el enfoque de género. Las líneas se centran en: la Ejecución de las acciones del Plan Local contra la Violencia Machista de Ermua, aquellas que tienen que ver con la atención integral y empoderamiento a mujeres que enfrentan violencia machista y la reparación del daño y memoria; en la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación; y en la coordinación interinstitucional de Ermua en materia de protocolo de violencia machista.

En tercer lugar, el programa de gasto **Desarrollo del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, el cual presenta tres objetivos clave en materia de igualdad: *promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, sensibilizar a la ciudadanía en favor de la igualdad de mujeres y hombres y erradicar la violencia machista, que es la máxima expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres*. Por lo que, el gasto que compete al desarrollo de este programa supone un gasto con perspectiva de género, que, además de verse recogido en estos objetivos, las líneas de actuación permiten visibilizar el trabajo en favor de la igualdad que se realiza desde esta unidad. En concreto, la ejecución de las acciones del Plan Local contra la Violencia Machista en Ermua relacionadas con la sensibilización y prevención o las actuaciones internas para la transversalidad. Los objetivos y líneas de actuación se miden a través de unos indicadores que permiten cuantificar estas ideas.

Por último, el programa de gasto **Actividades de Promoción de la Mujer**, consiste en el fomento del empleo y de la capacitación a mujeres dedicadas a los cuidados, el programa de la Escuela de Empoderamiento y la formación y sensibilización en igualdad en los centros educativos del municipio. Este, además de los dos primeros objetivos mencionados en el programa anterior, tiene como *objetivo impulsar la inclusión laboral y acceso al empleo de calidad de las mujeres con mayor vulnerabilidad*. El planteamiento del programa de gasto desde la perspectiva de género queda visibilizado, también, en las líneas de actuación recogidas en la ficha técnica. En este caso, las acciones del Plan local contra la Violencia Machista de Ermua están enmarcadas en la atención integral y empoderamiento, donde se enmarcan las atenciones de búsqueda de empleo a mujeres que enfrentan violencia machista y la Escuela como espacio reparador; la igualdad en el desarrollo sostenible, donde se contextualiza el proyecto coeducativo o la orientación laboral a mujeres en el ámbito de los cuidados. Otras líneas del programa son la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación, así

como la coordinación con las diferente área y servicios municipales en materia de empleo y la formación con perspectiva de género. Como en los programas anteriores, todo esto medido mediante una larga lista de indicadores.

Además de lo descrito anteriormente, la **implementación, diseño y evaluación de los presupuestos con perspectiva de género** se ha llevado a cabo desde esta Unidad. Lo cual ha sido clave para integrar esta línea de trabajo en las Áreas del Ayuntamiento de Ermua y el trabajo que supone. Trabajo que tendrá continuidad durante el 2026.

Así pues, el gasto que se realiza desde igualdad es esencial en los presupuestos con perspectiva de género, puesto que el 100% del gasto de esta Unidad es con perspectiva de género y transformador. Esto supone un **1,56% del presupuesto total del Ayuntamiento de Ermua**.



6.- Resultados, Conclusiones y Recomendaciones

Realizar unos presupuestos con perspectiva de género y un análisis sobre esta implementación es un trabajo laborioso y para el que existen diferentes metodologías. En el caso del Ayuntamiento de Ermua, desde la Unidad de Igualdad se ha impulsado la puesta en marcha de estos y la necesidad de reconocer que es un proceso largo en el que ir aprendiendo e integrando la metodología. Si bien existen diferentes, en este caso se ha hecho uso de la metodología de las 3Rs adaptándola al momento en el que se encuentra el Ayuntamiento. Esto ha posibilitado el desarrollo de, además de una metodología adaptada, de unos instrumentos propios y característicos, donde el propio desarrollo de este informe ha servido para ir incorporando la perspectiva de género en el trabajo de las diferentes Áreas del Ayuntamiento.

Así pues, culmina un Informe que ha mostrado la importancia de utilizar la metodología como medio para hacer presupuestos con perspectiva de género y fin para medir la pertinencia de género en aquello que se analiza.

En términos cualitativos, se destaca la presencia de personal dedicado y encaminado a trabajar en favor de la igualdad, destacando la Unidad de Igualdad, cuya existencia *per se* es presupuesto con perspectiva de género y ha sido la encargada de llevar a cabo todo este trabajo. También hay que destacar figuras de referencia en materia de igualdad como son la trabajadora social de referencia en violencia machista, el agente de referencia en violencia machista en Seguridad Ciudadana, en el IMFPI la persona técnica de educación encargada de la igualdad o la Persona técnica encargada de implementar el II Plan de Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Ermua.

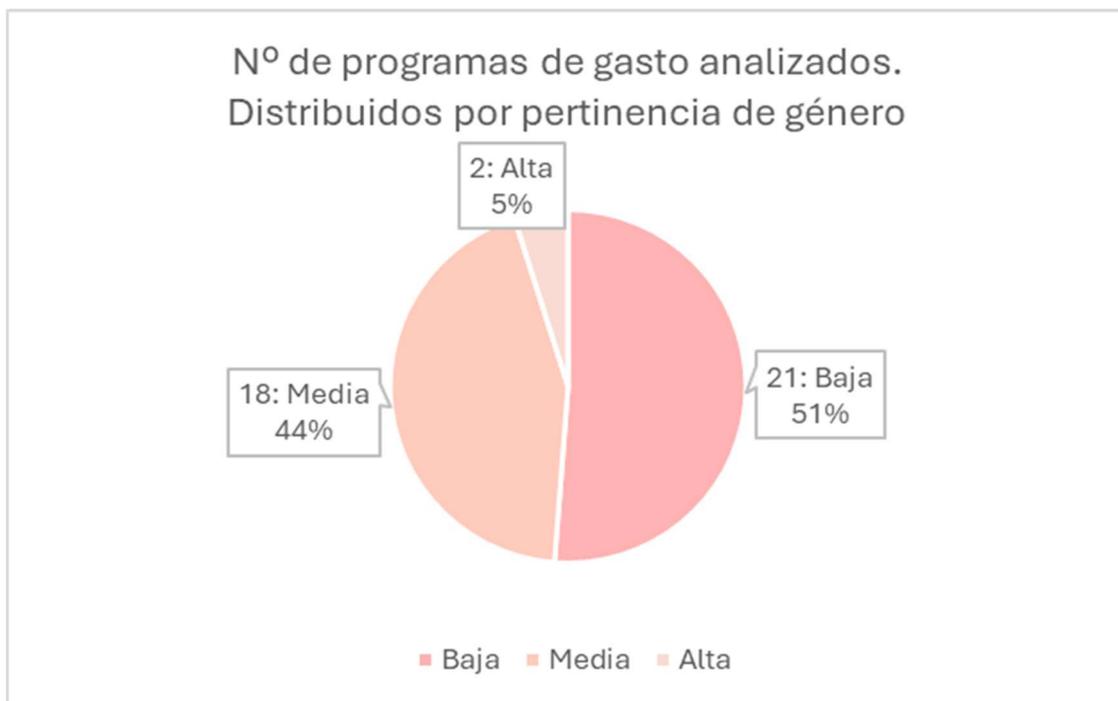
También, las personas trabajadoras que han incorporado esta perspectiva de género en su trabajo y encaminan los programas de gasto que gestionan a la igualdad, como puede ser el personal de servicios sociales, de educación, deporte o cultura.

Es necesario seguir avanzando en el análisis de los presupuestos con perspectiva de género para desgranar en profundidad el gasto real del capítulo 1 que permita identificar a las personas que desempeñan con perspectiva de género su trabajo en la organización desde una visión transformadora.

No obstante, el trabajo realizado a través de las fichas técnicas ha permitido hacer las clasificaciones que se han ido realizando a lo largo del informe e identificar aquellos programas que incorporan la perspectiva de género en el trabajo, así como aquellos que tienen que ir haciéndolo.

Igualmente, someter esas fichas técnicas al cuestionario, ha permitido categorizar estos programas de gasto en el tipo de pertinencia, concluyendo que de los 41

programas de gasto analizados (excluyendo la Unidad Administrativa de Igualdad); 2 tienen pertinencia alta, 18 tienen pertinencia media y 21 tienen pertinencia baja.



Esto supone un inicio para evaluar en qué punto se está actualmente y sentar las bases para seguir avanzando en materia de presupuestos con perspectiva de género.

Una de las limitaciones ha sido identificar el gasto que se iba a analizar, es decir, **no se ha podido analizar todo el gasto en términos de perspectiva de género**, porque aún no se cuenta con el desarrollo metodológico para esto, pero se ha intentado trabajar con cada programa de gasto, identificado que parte está orientada a la ciudadanía y puede ser sensible al género, si bien se ha comenzado denominando como presupuesto con carácter transformador, es conveniente renombrarlo como sensible y que potencialmente, conforme se avance en materia de presupuestación con perspectiva de género, pueda denominarse así.

Por el momento, el **presupuesto transformador** posible de cuantificar es el de la Unidad Administrativa de Igualdad:

GASTO TRANSFORMADOR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES 2026							
		Cap 1	Cap 2	Cap 4	Cap 6	TOTAL	% Ppto. Total
Serv	Casa de la Mujer	38.752,74€	14.053,23€		1.000,00€	53.805,97€	

Asistencia a víctimas de violencia de género		24.400,00€	1.000,00€	1.000,00€	26.400,00€	
Desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres	122.859,24€	53.000,00€	12.000,00€		187.859,24€	
Actividades de promoción de la mujer	79.194,00€	75.000,00€			154.194,00€	
Total	240.805,98€	166453,23€	13.000,00€	2.000,00€	422.259,21€	1,56%

También ha sido posible identificar el **presupuesto sensible al género** de aquellos programas que tras responder el cuestionario ha permitido cuantificar la pertinencia de género. En la siguiente tabla podemos observar el importe extraído en cada programa con pertinencia media-alta y alta y el % del total del presupuesto.

GASTO SENSIBLE AL GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES 2026							
		Cap 1	Cap 2	Cap 4	Cap 6	TOTAL	% Ppto. Total
Servicios generales	Comunicación		40.000,00			40.000,00	
	Administración de personal RRHH. Torreta	30.000,00				30.000,00	
Servicios	Plan de intervención socioeducativo y psicosocial	61.350,42	241.500,00			302.850,42	

	Servicios de atención diurna para personas mayores		234.740,40	10.000		244.740,40	
	Plan de Inmigración		145.725,89	12.000		157.725,89	
Educación, cultura, juventud, euskera, deporte	Biblioteca Municipal		72.000,00			72.000,00	
	Ermua Antzokia		284.000,00			284.000,00	
	Fiestas Patronales de Santiago		191.000,00			191.000,00	
	Promoción de ocio juvenil (juventud)		50.000,00			50.000,00	
	Fomento y difusión del euskera		145.995,00	56.000,00		201.995,00	
	IMPFB	61.342,88				61.342,88	
	Administración de deportes		681.593,62			681.593,62	

	Promoción y fomento de deportes		86.060,75	251.220,00		337.280,75	
Seguridad ciudadana		83.548,80				83.548,80	
TOTAL		409.592,78	2.611.008,12	889.049,32	11.194,33	3.920.844,55	14,46%

Es imprescindible remarcar que este porcentaje solo hace mención al presupuesto sensible al género debido a su incidencia en la ciudadanía y a la implicación del personal técnico que lo impulsa. A partir de ahora, es necesario hacer un análisis profundo de las actividades que se desarrollan con dicho presupuesto, ya sea desde la propia administración o desde los diferentes colectivos que solicitan subvenciones.

Esta definición cuantitativa ha sido posible, también, gracias a **las fichas técnicas que han permitido generar espacios de reflexión conjunta y que a futuro va a permitir seguir avanzando.**