

## RESOLUCIÓN DE 12 DE AGOSTO DE 2019, DE LA DIRECTORA DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, POR LA QUE SE MODIFICA EL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER PARA EL PERIODO 2019-2021.

Mediante la Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, se aprobó el Plan Estratégico de Subvenciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para el periodo 2019-2021.

El artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, exige a los órganos de las administraciones públicas que propongan el establecimiento de subvenciones que, con carácter previo, concreten en un plan estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación.

De conformidad con lo establecido en la Circular número 01/15, de 18 de septiembre de 2015, dictada por la Oficina de Control Económico y relativa a la Elaboración de los Planes Estratégicos de Subvenciones, todos los Departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como sus Organismo Autónomos, deben aprobar un plan estratégico en el que se incluya toda su actividad subvencional.

En cumplimiento de lo anterior, se procede a modificar el PES e incorporar una nueva ficha técnica, que se anexa, referente a una convocatoria no contemplada en el PES 2019-2021: **Subvenciones extraordinarias a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.**

Finalmente, se señala que el Plan tiene un carácter programático y no normativo, y, por lo tanto, su contenido no crea directamente derechos ni obligaciones. En consecuencia, su efectividad queda condicionada a la puesta en práctica de las diferentes líneas de subvención, atendiendo, entre otros aspectos, a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

Por todo lo expuesto,

## RESUELVO:

**Primero.**– Aprobar la modificación del Plan Estratégico de Subvenciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para el periodo 2019-2021, e incluir la ficha técnica referente al apartado 3.2.8, tal y como se recoge en el Anexo.

**Segundo.**– Ordenar que se dé publicidad mediante su publicación en la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

**Tercero.**– Las dotaciones económicas anuales destinadas a la ejecución del Plan deberán acomodarse a lo que establezcan las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de agosto de 2019.

**IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA,**  
**Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.**

## ANEXO

3.2.8.

<b>PROYECTO PRESUPUESTO 2019:</b>
<b>SUBVENCIONES EXTRAORDINARIAS A EMPRESAS Y A ENTIDADES PRIVADAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA CONSULTORA HOMOLOGADA PARA LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y UN PLAN DE IGUALDAD. 2019: 160.000 € (47 3223 01 45200 001)</b>
<b>Objetivo: 4. REALIZAR ACTUACIONES Y COLABORAR CON LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS PARA EL DESARROLLO DEL OBJETIVO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b>
<b>Acción: 4.3. Relativo a una organización social corresponsable</b> 4.3.1. Promover el desarrollo de políticas de igualdad en empresas y entidades privadas, mediante asesoramiento, formación, apoyo económico y reconocimiento social
<b>Indicador:</b> - 23-33, N. de subvenciones concedidas a empresas y entidades privadas para la realización de un diagnóstico y un plan para la igualdad de mujeres y hombres.
<b>VII PLAN DE IGUALDAD 2018-2021</b>
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO: EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS</b>
<b>PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.</b> 3.4. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad. 3.4.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad.
<b>Indicadores:</b> Evolución del número de empresas y entidades privadas que han elaborado diagnósticos y planes de igualdad a partir de la metodología de Emakunde. Evolución del número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que reciben asesoramiento especializado para elaborar su plan de igualdad