



**Seguimiento de la Actividad de los
Departamentos del Gobierno Vasco –
y Organismos Autónomos / Entes Públicos vinculados–
en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres
Años 2010–2011**

Agosto 2012

**Seguimiento de la Actividad
Departamentos del Gobierno Vasco –
y Organismos Autónomos / Entes Públicos y Empresas Publicas
vinculados– en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres
Años 2010–2011**

**Equipo técnico:
IKERTALDE, Grupo consultor S.A.**

Índice

0.-	Presentación.....	4
1.-	Aspectos metodológicos	5
2.-	Aproximación a los resultados	7
2.1.	Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.....	8
2.1.1.-	Los Departamentos del Gobierno Vasco	8
2.1.2.-	Organismos Autónomos y Entes Públicos	26
2.1.3.-	Empresas de Capital Público	30
2.2.	Resultados de las intervenciones	32
2.2.1.-	Actuaciones de los Departamentos.....	32
2.2.2.-	Actuaciones de los Organismos Autónomos y Entes Públicos	41
2.2.3.-	Actuaciones de las Empresas de Capital Público	46
ANEXO		
PRINCIPALES RESULTADOS		
-	TABLAS 2010 y 2011-	47

O.- Presentación

El DECRETO 261/2006 de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su Artículo 2, atribuye a la Comisión la función de elaborar un informe de seguimiento anual de las acciones realizadas y de los medios y recursos utilizados con relación a las previsiones de los planes o programas que los Departamentos han de elaborar según lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley 4/2005. En cumplimiento de lo citado se presenta este documento que informa de las actuaciones desarrolladas por los departamentos¹ del Gobierno Vasco así como de los organismos autónomos y entes públicos dependientes del mismo que han participado en las evaluaciones correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011, incluyendo igualmente unas breves referencias a las empresas de capital público.

El informe se basa en los datos proporcionados por los departamentos del Gobierno Vasco, los organismos autónomos y entes públicos adscritos al mismo, a través del aplicativo diseñado para este fin. El aplicativo ha utilizado dos cuestionarios diferenciados: **Gobernanza**, que recoge información sobre las intervenciones de carácter interno (diseño e implementación de estructuras y herramientas para el impulso de la igualdad, incorporación de criterios de igualdad en los procesos administrativos...); y **Fichas de Actuación**, que busca conocer las intervenciones desarrolladas en los Ejes de Intervención definidos en el V Plan para la Igualdad (Empoderamiento y cambio de valores; Organización social corresponsable y Violencia contra las mujeres).²

La recogida de información sobre las actuaciones de 2010 se realiza a mediados/finales de 2011, mientras que los datos relativos a 2011 se recogen en el segundo trimestre de 2012. **Cabe destacar la participación de todos los departamentos del Gobierno Vasco, con la colaboración activa de las responsables de las unidades administrativas de igualdad, en la recogida de datos y en su volcado en el aplicativo de evaluación en ambos años.**

Debe señalarse que, tanto en la recogida de información como en la definición de las herramientas, los departamentos han sido muy activos y colaboradores³, proporcionando información adicional y aclaraciones, habiéndose implicado también en facilitar la participación de los organismos autónomos que dependen de los departamentos –esfuerzo que ha obtenido resultados dispares, como reflejan los resultados presentados.

¹ En todo el documento, se incluyen referencias a 11 Departamentos, incluyendo también Presidencia.

² Señalar que previa recogida de información sobre las actuaciones de 2011, se han realizado algunas modificaciones en ambos cuestionarios, por lo que las tablas con la información de cada período no se corresponden exactamente.

³ En el caso del Departamento de Cultura, una baja prolongada de la técnica de la Unidad Administrativa de igualdad en 2010 ha llevado a proporcionar un nivel de detalle inferior sobre las actuaciones realizadas del que se hubiera producido en otras condiciones, y por tanto, en todos los análisis las referencias a los datos de Cultura deben interpretarse a la luz de esta carencia de información (es decir, la no información sobre un aspecto concreto no significa que no se haya realizado, sino que no ha sido posible proporcionar información sobre el mismo). Esto es igualmente aplicable al conjunto de intervenciones "informadas", que no se corresponde con el total de intervenciones realizadas.

1.- Aspectos metodológicos

El V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE se estructura en tres grandes capítulos: Gobernanza, Ejes de Intervención y Modelo de Gestión del propio Plan. El dispositivo establecido para el seguimiento del Plan se ha centrado, como se ha mencionado ya, en los dos primeros, definiendo unos cuestionarios diferenciados para la recogida de información. Además de esta recogida on line (Gobernanza y Fichas de Actuación) realizada mediante un aplicativo accesible a través del sitio web de Emakunde, los departamentos y algunos organismos autónomos han aportado información adicional sobre su actividad mediante diferentes documentos.

En la presentación de estos resultados, debe tenerse en cuenta que los datos que se incluyen abarcan los relativos al primer año de puesta en marcha del aplicativo, que supuso un esfuerzo de adaptación adicional. A este primer año, se añaden los resultados de 2011, y particularmente en el caso de los departamentos, conviene tener en cuenta unas consideraciones relevantes para su interpretación:

- En el período 2011, y a la vista de la dificultad de separar nítidamente la información correspondiente a “actuaciones externas” de las “actuaciones internas”, en principio incluidas en Gobernanza, particularmente para algunos departamentos... pero también para el conjunto de agentes , y considerando asimismo que había intervenciones importantes que quedaban poco identificadas en el cuestionario de Gobernanza, se incluyó una pregunta adicional que permitía identificar si las actuaciones se dirigían a las administraciones o a la sociedad/otras entidades; así como clasificar su objetivo como de Gobernanza o de otro tipo.

Este cambio, que permite una mayor clarificación, ha supuesto también que algunos departamentos incluyeran un número de actuaciones superior al informado en 2010, por lo que el análisis de la evolución debe realizarse teniendo en cuenta esta particularidad.

Uno de los cambios más notables realizados en el cuestionario de Gobernanza es el que se refiere a la formación. A la luz de las dificultades encontradas en la primera recogida por la mayoría de los agentes para proporcionar información comparable en este ámbito, se decidió solicitar al IVAP información anual centralizada sobre la formación de las administraciones públicas –también en el ámbito de la igualdad- de modo que en 2011 se requirió únicamente información sobre la formación que no se había desarrollado a través del IVAP, no siendo por tanto comparables las cuestiones recogidas en el aplicativo en ambos períodos.

Debe también señalarse que el modelo de recogida de la información, aunque ha permitido recabar información complementaria y solicitar aclaraciones, rectificaciones... se basa en las aportaciones realizadas por los departamentos e instituciones, es decir, no se ha realizado una auditoría o verificación de las actividades informadas, aunque se ha procurado información complementaria de las actuaciones consideradas más relevantes.

2.- Aproximación a los resultados

Una de las principales dificultades que entraña la presentación de los resultados de las actividades desarrolladas por las organizaciones es la definición del nivel del enfoque: los esfuerzos por sintetizar actuaciones diferentes pueden llevar a una lectura excesivamente simplista de la actividad; mientras que la presentación detallada de las actuaciones y de lo que implican llevará seguramente a perder perspectiva, siendo más difícil obtener conclusiones.

Por ello, aunque en esta primera aproximación a los resultados se ha recurrido necesariamente a la cuantificación, se quiere insistir en la importancia de situar los datos en su contexto: un mayor número de intervenciones no significa automáticamente que se haya desarrollado una mayor actividad, ni que esta tenga un alcance superior, sino que muchas veces las diferencias responden a realidades diversas en cuanto a la organización o las actividades generales de los departamentos⁴, así como a las fórmulas empleadas en la programación del impulso a la igualdad.

Deben también tenerse en cuenta las situaciones específicas que atraviesan las organizaciones en momentos determinados (así por ejemplo, la creación en 2010 de la Unidad de Igualdad en el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, una baja prolongada en 2010 de la Técnica de Igualdad del Departamento de Cultura, la modificación de la estructura orgánica del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales⁵, la creación de Lanbide en 2011...) a la hora de interpretar los resultados presentados.

⁴ Por ejemplo, Departamentos como Justicia y Administración Pública, Educación, Universidades e Investigación o Sanidad y Consumo aportan datos no solo de sus departamentos sino también relativos al personal de Justicia, Educación...

⁵ Las principales modificaciones establecidas en el Decreto 42/2011, de 22 de marzo, incluyen el paso de la Dirección de Cooperación al Desarrollo al ámbito competencial de Presidencia del Gobierno y de la Dirección de Drogodependencias al Departamento de Sanidad y Consumo.

2.1. Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad

2.1.1.- Los Departamentos del Gobierno Vasco

Planes o programas para la igualdad

Varias de las cuestiones relacionadas con este apartado se mantienen iguales o muy similares en los dos años de evaluación analizados. Así, todos los departamentos del Gobierno Vasco han implementado con anterioridad planes o programas para la igualdad (4). **Todos, también, cuentan con un programa de igualdad de legislatura vigente.**

En el mismo han participado diferentes áreas, tanto a nivel político como técnico, salvo en un departamento (Sanidad y Consumo), en el que la participación de otras áreas ha sido a nivel político. Sin embargo, en ningún caso se han incluido mecanismos o procesos de participación ciudadana.

Todos los departamentos tienen prevista la evaluación del programa para la igualdad, aunque tampoco se han identificado, en ningún caso, presupuestos específicos para su desarrollo.

En la mayoría de los departamentos (excepto en dos casos) se tienen en cuenta todas las áreas al implementar las diferentes medidas de los programas diseñados, y en todos ellos se cuenta con otras instituciones u organismos autónomos para su implementación, aunque su nivel de implicación es diverso.

Planes de igualdad internos

El Gobierno Vasco⁶ no cuenta con un plan de igualdad interno para su personal funcionario y laboral, sin embargo, desde 2007 en la organización laboral y a través de la negociación colectiva se han incluido, casi en su totalidad, los diferentes criterios establecidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Unidades Administrativas y/o Agentes para la Igualdad

Si en 2010 todos los departamentos señalaban contar con personal dedicado al impulso de la igualdad, que casi en la totalidad de los casos⁷ se componían de una sola persona, a tiempo completo -mujer, que ocupa un puesto de trabajo de Nivel A (en dos departamentos el nivel es B y C), y en todos los casos con formación específica en materia de igualdad superior a las 150 horas- **en 2011 se registra una variación, debida principalmente a la situación del Departamento de Interior, que en el último año señala contar con 11 personas** (10 a jornada completa y 1 a tiempo parcial; 7 de nivel A y el resto de nivel B y C). También presenta una situación diferente Educación, Universidades e Investigación, que cuenta con 2 personas, una de ellas a tiempo parcial (dedicación estimada en torno a un quinto de la jornada del Responsable de Escuela Inclusiva -Diversidad y Género-) . Es decir, el total de personas dedicadas al impulso de la igualdad casi se duplica en 2011, debido al Departamento de Interior (pasando de 14 a 23).

Excluyendo la situación registrada en 2011 en el Departamento de Interior, **se puede afirmar que estas personas son funcionarias o cuentan con contrato laboral fijo, y se dedican de forma exclusiva al impulso de la igualdad. Asimismo, esta plaza está incluida en la RPT del departamento en todos los casos** (salvo, nuevamente, Interior⁸, que cuenta con algunas plazas en la RPT, pero no todas).

⁶ Conviene apuntar que algunos Departamentos como Educación, Sanidad e Interior, tienen competencia en la gestión laboral de colectivos como el profesorado... El Departamento de Educación señala a este respecto que, si bien no se dispone de plan de igualdad interno para el personal dependiente de la administración educativa, en la gestión laboral del colectivo se incorporan los criterios establecidos en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

⁷ El Departamento de Interior contaba con 3 personas en este ámbito.

⁸ El personal de Interior incluido en 2011 en 8 casos cuenta con formación inferior a 150 horas, y 2 tienen contrato de carácter temporal.

Casi todos los departamentos tienen constituida formalmente una unidad administrativa de igualdad (a excepción de Interior, Departamento en el que hay una persona que realiza las funciones de UAI tras modificación del puesto de trabajo que ocupaba).

Respecto a la actividad desarrollada por estas unidades, cabe apuntar algunas pinceladas⁹ en relación con **las funciones de carácter interno llevadas a cabo:**

- **En los dos años se han creado diferentes grupos de trabajo para impulsar la igualdad de hombres y mujeres:** si en 2010 los departamentos informaron de la creación de 50 grupos de trabajo (con una importante concentración de los mismos en los Departamentos de Industria, Innovación, Comercio y Turismo; y Medio Ambiente, Planificación Territorial y Agricultura y Pesca), en 2011 la mitad de los 24 grupos informados corresponden al Departamento de Interior;
- **Las unidades de igualdad de varios departamentos han participado en estructuras de coordinación interinstitucional, tanto dirigidas a la igualdad** (Educación, Universidades e Investigación y Empleo y Asuntos sociales, participan en 2 en 2011; y Justicia y Administración Pública, junto a Vivienda, Obras públicas y Transportes, en 1); **como no específicamente dirigidas a la igualdad** (Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura Y Pesca, en 1), aunque no es una actividad mayoritaria;
- Solo los Departamentos de Interior y de Sanidad y Consumo **cuentan con protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres.**

⁹ No ha sido posible disponer de la explotación de algunos datos de Gobernanza 2011, por lo que solo se presentan algunas informaciones disponibles en los dos años.

Estructuras de Coordinación para la igualdad

La existencia de estructuras de coordinación intradepartamental está muy extendida (únicamente no existe en un Departamento, Sanidad y Consumo, situación que se mantiene también en 2011).

Las comisiones intradepartamentales de igualdad se han reunido en un total de 78 sesiones a lo largo de 2010, siendo bastante más frecuentes las reuniones con personal técnico (68%), mientras que las reuniones con personal tanto técnico como político (18%), o las sesiones solo con personal político (14%), son menos habituales. En 2011 los departamentos han informado de 60 reuniones, la mayoría de personal técnico.

Participación ciudadana e igualdad

En 2010 únicamente un departamento (Justicia y Administración Pública) **señala contar con un órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad** de mujeres y hombres, vinculado al mismo, **mientras que en 2011 son dos los que informan de su existencia** (Justicia y Administración Pública e Interior). En conjunto, suponen un total de tres consejos u órganos de participación ciudadana en este ámbito, frente a las 38 estructuras generales –no dedicadas a la igualdad– de este tipo que señalan los departamentos en 2011¹⁰, observándose por tanto un número creciente de órganos de participación, tanto general (en 2010 el número total identificado fue de 33). como en el ámbito de la igualdad, aunque su evolución es muy limitada.

También se observa una evolución creciente en la participación de entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad de hombres y mujeres, que pasan de 1 en 2010 a 6 en 2011. (4 en Interior y 1 en Cultura y Justicia y Administración Pública respectivamente). Algo más elevado es el número de consejos u órganos en los que se ha garantizado la participación de personas expertas en materia de igualdad (9), que en 2011 presenta una mayor distribución por departamentos (Empleo y Asuntos Sociales –que lidera el número de órganos de participación,

¹⁰ Con una notable.

aunque no en materia de igualdad, en los dos años, con 15-, en 5 de los cuales se cuenta con estas personas expertas, Cultura, Interior y Medioambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, con 1, 2 y 1 respectivamente), frente a la situación de 2010 , en la que esta participación se concentraba en un único departamento –Empleo y Asuntos Sociales–).

Presupuesto

El análisis realizado refleja la dificultad de identificar los presupuestos destinados a la igualdad, incluso en el entorno de los departamentos del Gobierno Vasco, tanto en 2010 como en 2011. Incluso en los 7 departamentos que señalan –en 2011- que sí se puede identificar, en un caso esta identificación se limita al presupuesto de la unidades de igualdad¹¹, y en otros dos casos, las cuantías identificadas son muy reducidas (entre 9.000 y 15.000 €).

Institución	Presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado	
	2010	2011	2010	2011
Presidencia ¹²	-	5.796.000	--	--
Departamento de Interior	6.624.876	2.275.587	--	2.460.762
Departamento de Economía y Hacienda	54.946	53.396	--	53.396
Departamento de Educación, Universidades e Investigación	--	--	--	--
Departamento de Justicia y Administración Pública	2.262.379	2.435.296	1.399.490	1.387.575
Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte	54.000	--	54.000	51.000
Departamento de Industria ¹³ , Innovación, Comercio y Turismo	--	--	685.628	434.226
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	--	--	--	--
Departamento de Sanidad y Consumo	54.000	4.164.600	54.000	4.164.600
Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	--	8.854	124.000	8.854
Departamento de Cultura	73.979	70.009	--	70.009
TOTAL	9.124.180	14.803.742	2.317.118	8.630.422

La disparidad de información que se ha podido identificar en cada departamento y cada año de evaluación hace difícil obtener conclusiones sobre este punto, aunque cabe apuntar algunas consideraciones:

- En primer lugar, se observa una cierta mejoría en cuanto a la información proporcionada por los departamentos y la disponibilidad de la información, sobre todo en la identificación de los presupuestos ejecutados. Aunque todavía insuficiente, si parece haberse realizado

¹¹ Aunque señalan que los Departamentos ejecutan actuaciones en materia de igualdad, pero sin poder especificar su presupuesto.

¹² Debe tenerse en cuenta que el presupuesto de Presidencia incluye el de Emakunde,

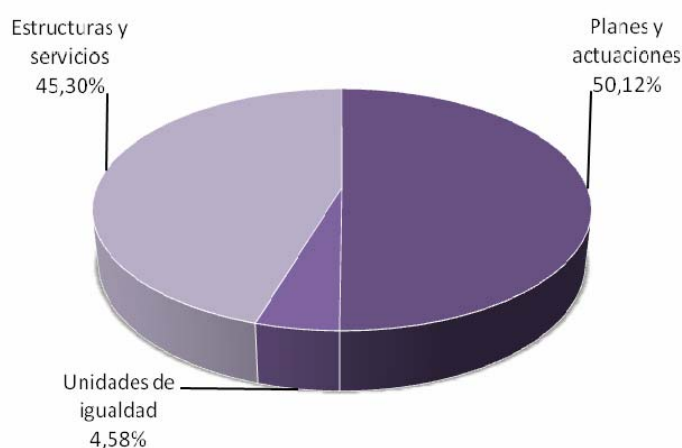
¹³ Debe tomarse con precaución la cifra de Industria, Innovación, Comercio y Turismo en 2010-, puesto que en una Orden de ayudas para incentivar estrategias zonales de cooperación... no se ha confirmado que el presupuesto señalado (638.000 €), corresponda en su total a la inversión en salas de lactancia, guarderías y similares.

un esfuerzo para mejorar este aspecto de la información.

- Algunos departamentos parecen mantener unos niveles de presupuesto e información bastante similares los dos años de evaluación (Justicia y Administración Pública; Cultura; Vivienda, Obras Públicas y Transportes...) mientras que en otros la información proporcionada es muy variable.
- En los casos en los que la información es comparable, los presupuestos ejecutados parecen haber sufrido algunas restricciones en 2011 respecto a 2010, aunque no de gran dimensión. Esta “tendencia” resulta más apreciable en el caso de las cuantías asignadas a las Unidades de Igualdad y las actividades menores asociadas.
- Teniendo en cuenta esta diversidad, y que el “crecimiento” resultante parece deberse más a una mayor información proporcionada por los departamentos que a un crecimiento real de los presupuestos, se observa que en 2011 los presupuestos asignados al ámbito de la igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco ascendían a aproximadamente un 0,1% del total de los presupuestos, valor que se eleva al 0,3% si se considera únicamente los departamentos que han proporcionado información sobre los dos aspectos – presupuesto global y presupuesto de igualdad-, y al 0,33% cuando solo se consideran los departamentos que han proporcionado información sobre los presupuestos de igualdad en valores superiores a lo que puede considerarse el costo asociado a las unidades de igualdad.
- En cualquier caso, el presupuesto asignado a la igualdad en 2011 es un 65% superior al identificado en 2010, y el presupuesto realmente ejecutado casi multiplica por cuatro el de 2010 –siempre teniendo en cuenta la información disponible-. El presupuesto ejecutado supone el 58% del asignado en 2011, mientras que en 2010 se sitúa en el 25%, lo que confirma la mejora de la información recogida, pero también de la necesidad de continuar afinando esta información –dado que en la mayoría de los casos la diferencia no se debe a la no ejecución, sino a la falta de información-.

El siguiente cuadro recoge la información de los departamentos sobre el desglose de sus presupuestos de igualdad en 2011. Como se observa, el peso relativo de las unidades de igualdad es muy reducido, y son las intervenciones de igualdad (programas y planes) y las estructuras y servicios las que conforman el grueso del gasto en igualdad en los departamentos.

Desglose presupuestos igualdad 2011



Institución	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad	Estructuras y servicios
Presidencia ¹⁴	--	--	--
Departamento de Interior	--	56.513	2.404.249
Departamento de Justicia y Administración Pública	--	55.000	1.332.575
Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte	--	51.000	--
Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo	--	53.207	--
Departamento de Sanidad y Consumo	4.110.600	54.000	--
Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	8.854	--	--
Departamento de Cultura	15.000	55.009	--
Departamento de Economía y Hacienda	--	53.396	--
TOTAL	4.134.454	378.125	3.736.824

Prácticamente en todos los departamentos se ha realizado una valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad (excepto en dos casos en 2011), aunque la

¹⁴ En el caso de Presidencia, aunque no se ha desglosado el presupuesto, se señala que la cifra general presentada (5.796.000), incluye el presupuesto de Emakunde y el sueldo de la técnica de igualdad. Asimismo, dentro del programa de acción exterior se valora que la cantidad destinada a acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en 2011 se elevó a 118.931 €.

existencia de presupuestos parciales con valoración previa de sus efectos en la igualdad es muy limitada (solo se produce en 4 departamentos, y en 5 planes en 2010, y en tres departamentos y también 5 planes en 2011).

Estadísticas y estudios

Todos los departamentos cuentan con un área o unidad específica destinada a la coordinación o la elaboración y difusión de estadísticas y estudios. Además, **todos los departamentos introducen la variable sexo en las estadísticas, encuestas... desarrolladas por ellos, siendo igualmente sistemática esta inclusión.**

También desagregan por sexo la explotación e interpretación de la información, desglose que es sistemático en 9 de los 11 departamentos, mientras que es puntual en dos de ellos (Cultura e Interior), no habiéndose identificado variaciones en 2011. También es relativamente frecuente utilizar cruces de esta variable con otras constitutivas de situaciones de desigualdad múltiples, aunque en este caso suele hacerse generalmente de forma puntual.

El análisis de la brecha de género no es realizado por 4 departamentos (Educación, Interior, Justicia y Administración Pública y Medioambiente), siendo realizado de forma sistemática por tres, (Cultura, Economía y Hacienda e Industria), mientras que 5 departamentos incorporan indicadores de género para conocer mejor las diferencias en los valores, situaciones... de mujeres y hombres de forma puntual (Presidencia, Empleo y Asuntos Sociales, Interior, Medioambiente y Sanidad y Consumo) y 2 lo hacen de forma sistemática (Cultura e Industria...).

Estos resultados, deben contextualizarse en el marco de la diversidad de los departamentos, en los que la elaboración de estadísticas y recogida de datos suele encontrarse atomizada, existiendo observatorios y organismos¹⁵ de diferente naturaleza que operan en este ámbito, por lo que la imagen ofrecida debe ser interpretada con precaución, al ser parcial.

¹⁵ Así por ejemplo, en el Departamento de Educación existe un Servicio de Sistemas de Información que no realiza la interpretación de los datos, sino que los remite al EUSTAT y al MEC. Existen también organismos como el IVEI-ISEI, que con competencias en materia estadística.

Los departamentos han encontrado alguna dificultad en proporcionar información sobre el número de notas de prensa publicadas en sus web que hubieran proporcionado datos desagregados por sexo, tanto en 2010 como en 2011 –aunque en este último año con una ligera mejora-, por lo que la información presentada debe considerarse solo ilustrativa: tres departamentos han señalado que esta información ha estado presente en 20 notas de prensa en 2010; mientras que cinco departamentos han informado sobre 24 notas de prensa en 2011.

Procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público

En el ámbito de los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público se observa con gran nitidez la diversidad de los departamentos¹⁶ y su actividad, y la variedad de situaciones que pueden producirse en determinados años: así, en 2010 en **el conjunto de departamentos se han desarrollado 293 procesos de este tipo**, número que refleja principalmente la situación registrada en cuatro departamentos (Interior, Justicia y Administración Pública, Medioambiente y Sanidad y Consumo), con más de 40 procesos cada uno. **En 2011 esta cifra crece hasta los 885**, debido principalmente a la actividad de tres departamentos, cada uno con más de 100 procesos (y en particular Educación¹⁷, Universidades e Investigación, que supone más de la mitad del total).

En 2011 se han registrado dos procesos selectivos relativos a plazas entre cuyas funciones se incluyera el impulso y diseño de programas... en materia de igualdad: una bolsa de trabajo de técnicas de igualdad y una plaza de técnica de igualdad convocada por la Agencia Vasca de Cooperación. **Además, en una cuarta parte de los procesos –en 2011, reflejando un aumento en la proporción-** aunque no fueran plazas específicamente vinculadas con la igualdad, **si se han valorado méritos o formación en género**¹⁸ (fuerte influencia en este resultado de la situación de

¹⁶ Y en particular la inclusión de personal no exclusivo de los departamentos, sino dependientes de la administración educativa, de sanidad, justicia...

¹⁷ En 2011 se han ampliado los colectivos incluidos en los procesos de acceso, provisión y promoción de empleo público, realizándose una recogida más minuciosa de información e incluyendo personal tanto interno del Departamento como del sistema educativo, dependiente de la administración educativa, lo que ha generado este notable incremento respecto a las cifras presentadas en 2010.

¹⁸ Debe tenerse en cuenta que la valoración de los cursos de formación se rige por la Resolución de la Viceconsejería de Función Pública por la que se establecen los baremos de aplicación en el procedimiento para la provisión transitoria en la Comisión de Servicios (BOPV, 57, viernes 22 de marzo de 2002), que afecta a todos los Departamentos. Como se recoge en el Anexo estadístico, varios Departamentos no han proporcionado información sobre este punto. Además, desde la Agencia Vasca de Cooperación se han convocado tres plazas que exigían incorporar la perspectiva de género en planificación, evaluación y proyectos de cooperación al desarrollo.

Educación, Universidades e Investigación -22,4%-).

Asimismo, en 2010 en 13 procesos de los departamentos se han incluido contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios, y 59 procesos incluían una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos casos en los que la representación de estas fuera inferior al 40%. En 2011, esta proporción baja fuertemente, debido a la fuerte influencia de los procesos de Educación, Universidades e Investigación (que, como se ha señalado ya, recogen en 2011 información más completa que en 2010).

Si en 2010 es poco frecuente que las bases generales de los procesos de selección hayan sido elaboradas con perspectivas de género (se han identificado 13 casos, en torno al 4%), en 2011 la inclusión de un número muy superior de procesos del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, hace que los resultados no sean comparables, aunque se han identificado 9 casos.

El número total de **tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público** en 2010 ascendió, en los departamentos, a 129, y **el 60% de los mismos contó con representación equilibrada por sexo. En 2011 se produce un ligero descenso en el número de tribunales, que llega a 117, pero la proporción de estos que cuentan con representación equilibrada se incrementa hasta alcanzar el 81%.**

Normas con evaluación previa de impacto

En los dos años de análisis, entre el 21% -2011- y el 33% -2010- de las normas de carácter general aprobadas por los departamentos del Gobierno Vasco, incorporaron informes de impacto de género. La menor proporción registrada en 2011 se debe al incremento total del número de normas aprobadas¹⁹, ya que el número de informes de impacto de género también siguió una evolución creciente, aunque muy ligera (7%, de 108 a 116).

¹⁹ Incluyendo en algunos casos normas no generales.

Esta información global es el resultado de situaciones muy diversas, tanto en cuanto al número de normas aprobadas como en la proporción de estas que han incluido informes de impacto de género²⁰ (de hecho, se parte de que todas aquellas normas que requieren evaluación previa de impacto de género cumplen con ese requisito). La principal diferencia en 2011 respecto de 2010 es una mayor distribución entre los departamentos, y que todos ellos cuentan con alguna norma con informe de impacto de género en el último año.

Algo más notable es el aumento de normas que han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género (EIG), que en 2011 se eleva al 42% del total de las normas con EIG (frente al 21% en 2010), reduciéndose el porcentaje y número de normas con informe que las consideraba neutras (de 69 a 34 en números absolutos, el 64% y el 29% respectivamente en 2010 y 2011).

El tipo de cambios más frecuentemente adoptados a partir de las propuestas de los informes de evaluación son los que incorporan la perspectiva de género y promueven la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres (señaladas por 8 departamentos), siendo mucho menos frecuentes las medidas de acción positiva (4 departamentos, Vivienda, Medioambiente, Interior y Cultura), las aparentemente neutras con impacto positivo (2 departamentos) o las prohibitivas y sancionadoras (señaladas en un solo caso, en Cultura).

Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género

Los departamentos han aprobado en 2010 un total de 26 planes o programas estratégicos sectoriales y transversales (19 en 2011). De estos, entre el 27% -2010- y el 16% -2011- han contado con diagnósticos que incluían análisis de las diferencias entre mujeres y hombres. Esta situación revela que en 2011, tanto el número de planes aprobados como aquellos que han contado con diagnósticos diferenciados han registrado una reducción. En 2011, 4 de estos planes incluían objetivos de igualdad -9 en 2010-, siendo los Departamentos de Empleo y Asuntos

²⁰ Debe tenerse en cuenta que no todas las normas requieren una Evaluación de Impacto de Género. Como señala un departamento: *Los proyectos normativos que no han sido objeto de evaluación de impacto de género lo han sido por tratarse de modificación de regulaciones vigentes, por tratarse de normas de carácter organizativo o por tratarse de normas cuya tramitación se había iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la obligatoriedad de realizar el trámite de evaluación de impacto de género preceptivo.*

Sociales y Educación, Universidades e Investigación e Interior en este último año -frente a Presidencia, Cultura o Industria, Innovación, Comercio y Turismo en 2010- los departamentos con planes con objetivos o medidas relacionadas con la igualdad.

La participación de las unidades de igualdad en el diseño de planes (Presidencia, Cultura, Empleo y Asuntos Sociales e Industria, en 9 planes) es muy superior a su participación en la implementación: solo uno de estos planes ha contado con esta participación en la fase de desarrollo en 2010 (Presidencia).

Criterios de igualdad en contratación, subvenciones y convenios

La información correspondiente a 2011 relativa a las contrataciones refleja una fuerte reducción en el número de contratos realizados por los departamentos, que corresponde principalmente a la explicitación de la no inclusión de los contratos menores en este año. Así, se ha pasado de **1.798 contratos realizados por los departamentos en 2010 a 620 en 2011, siendo lo más destacable de esta situación que prácticamente la totalidad de los contratos han incluido criterios de igualdad²¹ en 2011.**

Respecto a los ámbitos de introducción de los criterios, se observan diferencias en 2011 respecto de 2010. Si en este primer año la mayor parte de estos criterios se habían incluido en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada, en 2011, manteniéndose este predominio, se observa un número relativamente importante de contratos que incluyen estos criterios en el objeto y, particularmente en los criterios de adjudicación, debido principalmente a la situación registrada en un departamento (Interior).

En cuanto al número de convenios, de los 326 celebrados en los departamentos (238 en 2011), al menos²² el 25% (41% en 2011) ha contado con criterios de igualdad. Se registra así

²¹ El tipo de cláusulas incluidas son las dispuestas en la resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno sobre incorporación de criterios sociales, medioambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público.

²² En algún caso el departamento no ha podido confirmar esta cuestión.

una reducción del número de convenios, pero un aumento de la inclusión de los criterios de igualdad.

Respecto a las subvenciones y ayudas, el incremento en el número total de subvenciones otorgadas (291 en 2010 y 452 en 2011) va acompañado de un crecimiento en la proporción de las que han incorporado criterios de igualdad (20% en 2010 y 52% en 2011).

Representación equilibrada en tribunales, jurados...

En relación con la representación equilibrada en órganos colegiados directivos, se observa en 2011 un cierto crecimiento²³ respecto de 2010: así, si en 2010 los departamentos informaban de un 16% de representación equilibrada en estos órganos (14 respecto de 85), en 2011 aumenta el número de órganos colegiados directivos (98), pero también el equilibrio, y en proporción superior (26 casos, 26,5%).

En cuanto al número de tribunales, jurados u órganos afines convocados en 2010, del total identificado (25), prácticamente la mitad incluían cláusula de representación equilibrada por sexo, **situación inversa a la que se registra en 2011, cuando aumenta el número de tribunales... convocados (57), pero disminuye el número de estos que incluyen cláusula de representación equilibrada (6)**, aunque en este caso se reduce el número de respuestas de los departamentos, y uno de ellos (Cultura), con el 85% del total y sin respuesta sobre las cláusulas, hace más difícil valorar la evolución real de esta cuestión.

En 2010 se identifican 12 consejos u órganos de participación y consulta no específicamente dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres que incluían una cláusula de representación equilibrada en su regulación –en 2011 solo Justicia y Administración Pública informa de la existencia en su departamento de un órgano de participación que cumple este requisito-.

²³ En el caso del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, el notable incremento registrado se debe a la disponibilidad de más información, no a que se haya producido una modificación.

Formación

La información relativa a este aspecto hace referencia únicamente a la situación registrada²⁴ en 2011. Dado que este año se modificó la forma de recogida de información, las fuentes de las que se obtiene el análisis son dos: la información proporcionada por el IVAP, y la procedente de los cuestionarios de los departamentos.

Debe señalarse que la información presentada a continuación hace referencia a los datos relativos a cada departamento, pero dado que las personas participantes en cada acción formativa pueden provenir de diferentes departamentos, la suma de acciones formativas no se corresponde con las realmente impartidas. Así, si una acción formativa ha sido seguida por 5 personas de un departamento y 3 de otro, en la tabla aparecerían recogidas como dos acciones formativas diferentes, ofreciendo la suma una imagen distorsionada de la realidad.

El número de horas corresponde a las horas realizadas por cada participante en cada acción formativa²⁵. Por ello, en algún caso se incluyen referencias más generales sobre acciones formativas y duración de las mismas que ayudan a interpretar esta información.

Formación General 2011 (IVAP)

Departamento	Horas realizadas por participantes	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Economía y Hacienda	2.648	49	77	126	57
Empleo y Asuntos Sociales	1.922	30	77	107	51
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	3.217	56	100	156	72
Interior	5.905	83	185	14	91
Educación, Universidades e Investigación	7.330	63	248	268	102
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	1.499	22	58	311	44
Medio Ambiente, Planif. Territorial, Agríc. y Pesca	4.278	73	111	80	86
Justicia y Administración Pública	8.531	123	242	184	102
Cultura	2.322	39	62	365	54
Presidencia	860	16	44	101	34
Sanidad y Consumo	6.188	85	209	60	86
TOTAL	44.697	639	1.413	2.056	779

²⁴ Se está pendiente de recibir la información sobre 2010, ya solicitada al IVAP.

²⁵ Por ejemplo, si en una acción formativa de 20 horas han participado 5 personas, el número de horas presentado será 100.

Formación específica igualdad (IVAP)

Departamento	Horas realizadas por participantes	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas realizadas
Economía y Hacienda	20		1	1	1
Empleo y Asuntos Sociales	68		4	4	2
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	76		4	4	3
Interior	152	1	8	9	3
Educación, Universidades e Investigación	40		2	2	1
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	96	4	1	5	2
Medio Ambiente, Planif. Territorial, Agríc. y Pesca	108	1	5	6	3
Justicia y Administración Pública	112	2	4	6	4
Cultura	40		2	2	2
Presidencia	36				
Sanidad y Consumo	60		3	3	2
TOTAL	808	8	36	44	25

Es decir, de toda la formación promovida por el IVAP para los departamentos del Gobierno Vasco en 2011, la formación específica sobre igualdad supone el 1,8% del total en cuanto a horas realizadas, el 2,1 de participantes en la formación y el 3,2% del total de acciones formativas. Además, supone el 2,5% del total de mujeres participantes (es decir, que el 2,5% de las mujeres que han seguido formación a través del IVAP lo han hecho en el ámbito de la igualdad) frente al 1,25% de los hombres. Así, aunque las mujeres suponen el 68,7% del total de participantes en todo tipo de formación, en el ámbito de la igualdad conforman el 81,8% del alumnado.

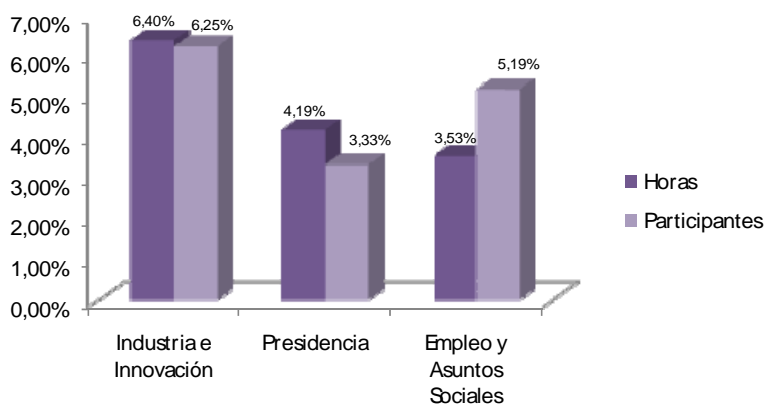
De acuerdo con los datos de la memoria del IVAP 2011, se han realizado en total 531 acciones formativas, con una duración media de 14,5 horas por acción. Si consideramos el total de participantes de los departamentos y el total de horas realizadas, resultaría que la media de las horas de formación recibidas por estos participantes se situaría en un valor próximo a las 22 horas. En esta línea de ayudar a interpretar la información proporcionada en las tablas, debe señalarse que existe constancia expresa de la realización de 5 cursos²⁶ relativos a la Igualdad seguidos por el personal de los departamentos del Gobierno Vasco, de modo que, si bien pueden haberse realizado en algún caso más de una edición, el número de acciones formativas en igualdad es claramente más reducido que el que podría desprenderse de la lectura de la tabla.

²⁶ Gestión de los Planes Departamentales de Igualdad (20 horas); Diagnóstico y análisis de la realidad desde la perspectiva de género (20 horas); Evaluación previa de impacto de género (20 horas); Generoa eta Hizkuntzaren erabilera egokia (16 horas, euskera y castellano).

Por departamentos, el personal de Universidades, Justicia y Medioambiente... habría seguido formación de duración algo superior (más de 23 horas de media), frente a Presidencia o Empleo, aunque las diferencias, excepto con Presidencia (14 horas) no son marcadas.

Cuando se analiza la incidencia de la formación en igualdad en los departamentos, se observa que tres de ellos, con más de 100 horas de formación realizadas (Interior, Justicia y Administración Pública y Medio Ambiente, Planificación Territorial y Agricultura y Pesca) suponen el 46% del total de horas realizadas de los departamentos.

Sin embargo, una lectura del peso relativo de la igualdad en el conjunto de la formación de cada departamento muestra que la incidencia de esta formación en número de horas realizadas y personas participantes es más elevada en el Departamento de Industria, Innovación... (6,40% de las horas y 6,25% de participantes); en Presidencia (4,19% de las horas y 3,33% de participantes); y en Empleo y Asuntos Sociales (3,53% de las horas y 5,19% de participantes).



En cuanto a la información proporcionada por los departamentos relativa a la **formación general no promovida por el IVAP**, se observa que el número de participantes en las mismas es más elevado, superando en un 74% a las personas participantes registradas en el IVAP.

La **formación específica en igualdad, presenta cifras muy superiores a las registradas en la formación del IVAP**: el número de participantes triplica a quienes han participado en acciones formativas de igualdad del IVAP, manteniéndose la superior incidencia de las mujeres como participantes en ambos casos.

Al considerar el comportamiento formativo de los departamentos se observan grandes diferencias: así, mientras que en “formación general” destacan, en cuanto a número de horas el Departamento de Interior y en relación con personas participantes el Departamento de Justicia y Administración Pública²⁷, en la formación específica en igualdad son los Departamentos de Cultura (con una formación que parece ser de larga duración, para un número relativamente reducido de participantes); y Justicia y Administración Pública (con el 40% de participantes) e Interior (con el 38% de las acciones), los departamentos²⁸ que presentan un comportamiento formativo claramente diferenciado del conjunto.

Formación General 2011 (No IVAP)

Departamento	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Cursos
Economía y Hacienda	1.684	12	15		10
Empleo y Asuntos Sociales	834	4	11		15
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	30	15	15		3
Interior	18.885	219	97		35
Educación, Universidades e Investigación					
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	902	69	96		74
Medio Ambiente, Planif. Territorial, Agric. y Pesca					
Justicia y Administración Pública	2006	755	2.224		127
Cultura					
Presidencia	-	14	34		79
Sanidad y Consumo					
TOTAL	24.341	1.088	2.492	3.580	343

Formación específica igualdad (No IVAP)

Departamento	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Cursos
Economía y Hacienda	60		2	2	4
Empleo y Asuntos Sociales	18		3	3	3
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	30	15	20	35	7
Interior	243	4	22	26	24
Educación, Universidades e Investigación					
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	51	4	3	7	6
Medio Ambiente, Planif. Territorial, Agric. y Pesca					
Justicia y Administración Pública	74	4	51	55	3
Cultura	1.187	2	3	5	7
Presidencia	59		3	3	3
Sanidad y Consumo	223	2	3	5	10
TOTAL	1.945	31	110	141	67

²⁷ Diferencia que probablemente responde a la inclusión del personal de administración de justicia, Ertzaintza...

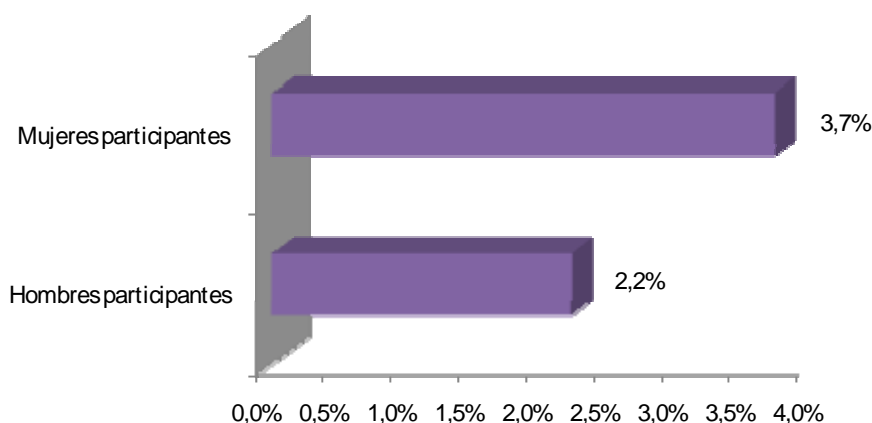
²⁸ Debe tenerse en cuenta que algunos departamentos cuentan con Servicios Públicos con un número mucho más elevado de personal que el que corresponde a los propios departamentos en sentido estricto.

En síntesis, el principal volumen de formación específica en igualdad que siguen los departamentos del Gobierno Vasco parece desarrollarse al margen de la formación del IVAP, si bien esta mantiene una incidencia significativa. Las mujeres son las principales receptoras de esta formación, marcándose aún más la tendencia en este ámbito que en otras áreas formativas. También la formación específica que no corresponde al IVAP parece tener una duración claramente superior, si bien esto se debe al anómalo comportamiento ya señalado de la formación de Cultura, ya que eliminando esta formación, la duración media de los cursos específicos no del IVAP se sitúa en torno a las 13-14 horas.

La suma de toda la formación específica en igualdad de los departamentos identificada en el seguimiento del V Plan se puede resumir en el siguiente gráfico:

Hombres participantes	39
Mujeres participantes	142
Acciones formativas	63 + 25

% igualdad respecto a total formación (IVAP *+ No IVAP)



2.1.2.- Organismos Autónomos y Entes Públicos

De forma sintética se presenta una breve panorámica de las actuaciones que en el ámbito de Gobernanza han desarrollado los organismos autónomos y entes públicos dependientes de la Administración General de la CAPV que han participado en el seguimiento del V Plan en 2010 y 2011.

Con carácter preliminar, debe hacerse constar la especificidad de Emakunde, que aunque se ha incluido en la descripción como un organismo autónomo más, es evidentemente una entidad con un carácter marcadamente diferente al resto, que hace que el conjunto de los datos presentados resulten muy asimétricos.

Estos Organismos²⁹ han sido: Agencia Vasca del Agua, EITB, Emakunde, ETS-Red Ferroviaria Vasca; Eustat, EVE-Ente Vasco de la Energía; IVAP y Osalan los dos años de análisis, y HABE, Lanbide y UNIBASQ en 2011.

Solo dos de estos organismos, además de Emakunde, han señalado contar con un Plan de Igualdad en los dos años de evaluación: Eustat y ETS³⁰. Si los dos primeros señalan que anteriormente contaron con 4 Planes, ETS señala que solo tuvo un Plan con anterioridad. El carácter específico de Emakunde en relación con este Plan se manifiesta también en la propia elaboración del Plan: en este Organismo participaron diferentes áreas de la entidad tanto a nivel político como técnico, mientras que en ETS y Eustat la participación ha sido únicamente a nivel técnico.

Las tres entidades señalan además que el Plan prevé una evaluación. Además, EITB, Eustat y EVE tenían en 2010 un **Plan de Igualdad en proceso de elaboración**, situación que se mantiene en 2011 para EITB y EVE, incorporándose también Lanbide y Osakidetza este último año.

Ninguno de los organismos autónomos ha señalado contar con un Plan de igualdad interno de carácter laboral, si bien EVE en 2010 y Lanbide en 2011 confirman haber iniciado procesos para

²⁹ Además, Osakidetza ha proporcionado información sobre sus actuaciones externas.

³⁰ Para evitar la reiteración, se denomina a partir de aquí ETS a ETS-Red Ferroviaria Vasca; EVE a EVE-Ente Vasco de Energía...

su elaboración.

EITB, Emakunde, ETS y EVE cuentan con personal dedicado al impulso de la igualdad en 2010, y en 2011 también el IVAP señala tener personal dedicado a este objetivo –dos personas nombradas para participar en el Grupo de Trabajo del Departamento de Justicia y Administración Pública-. En Emakunde, además, todas las plazas están incluidas en la RTP.

De forma sintética, el siguiente cuadro resume el personal dedicado al impulso de la igualdad con que cuentan estos organismos. Como es lógico, la situación de Emakunde es claramente diferenciada del resto de organismos autónomos, que cuentan con menos personal y con jornadas a tiempo parcial. Además, las 30 personas de Emakunde desarrollan las funciones de impulso de igualdad de forma exclusiva, situación que también se produce en el personal de ETS y de EVE, pero no en el resto de organismos.

Personal dedicado al impulso de la igualdad

		Emakunde	EITB	ETS	EVE	IVAP
2010	Mujeres J. completa	24				
	Hombres J.completa	6				
	Mujeres J. Parcial		4	4		
	Hombres J. parcial		8	5	1	
	Formación > 150 h	20	1	1	1	
	Formación < 150 h	10	11	8		
2011	Mujeres J. completa	24				
	Hombres J.completa	6				
	Mujeres J. Parcial		8	4	1	
	Hombres J. parcial		5	4	1	2
	Formación > 150 h	20	1	1	2	
	Formación < 150 h	10	12	7		2

Solo Emakunde³¹ y ETS cuentan con un órgano o unidad administrativa de igualdad o está en fase de creación (situación en la que se encuentra Lanbide en 2011), y también en Emakunde y ETS existen estructuras de coordinación en materia de igualdad, señalando su existencia en 2011 HABE, UNIBASQ y EITB.

Asimismo, solo Lanbide cuenta con protocolos de actuación frente a la violencia contra las mujeres.

³¹ Se ha realizado una interpretación respecto a la situación de Emakunde en este punto, que no se ajusta al cuestionario general, pero que responde totalmente al concepto subyacente.

En relación con los **órganos de participación ciudadana e igualdad**, Emakunde tiene un consejo u órgano de participación ciudadana específicamente dedicado a la igualdad, aunque tanto la Agencia Vasca del Agua como Eustat y Osalan disponen de un órgano o consejo de participación no dirigido específicamente a la igualdad.

En relación con la identificación de presupuestos relativos a la igualdad únicamente tres entidades han respondido a esta cuestión. La diversidad de situaciones que reflejan las tres, y en particular la fuerte incidencia de Emakunde en el conjunto, hace que las variaciones observadas en la asignación y ejecución y en la evolución en los dos años no permitan extraer conclusiones globales. Únicamente señalar que el 63% del presupuesto de Emakunde (y del total) se ha destinado a Planes y Programas para impulsar la igualdad.

Presupuesto asignado a la igualdad de los Organismos Autónomos

Institución	Presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado	
	2010	2011	2010	2011
Emakunde ³²	5.275.396	5.955.855	4.748.986	5.058.487
ETS. Red Ferroviaria Vasca	15.000	40.000	15.000	40.000
IVAP	12.932	6.981	12.932	6.981
TOTAL	5.303.328	6.002.836	4.776.918	5.105.468

En el ámbito de la Formación, los datos proporcionados por el IVAP (2011) ofrecen la siguiente situación: el total de horas realizadas³³ de formación específica sobre igualdad supone únicamente el 0,8% de todas las horas de formación realizadas por el personal de estos organismos autónomos, es decir, resulta residual, y solo en el caso de la formación de hombres alcanza el 1,6% del total. Además la duración media de la formación seguida es inferior en el caso de la formación en igualdad (en torno a 18 horas por participante).

Formación general (IVAP)

Departamento	Horas realizadas por participantes	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes	Acciones realizadas
				totales	
EMAKUNDE	107		6	6	6
EUSTAT	2.364	28	81	109	32
HABE	918	27	17	44	11
OSALAN	3.528	66	49	115	37
TOTAL	6.916	121	153	274	86

³² El incremento previsto en el presupuesto en 2011 se corresponden con al desarrollo de obras de mantenimiento en la sede de Emakunde.

³³ Suma de las horas realizadas por cada participante.

Formación específica igualdad (IVAP)

Departamento	Horas realizadas por participantes	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones realizadas
EMAKUNDE					
EUSTAT	36	2		2	2
HABE					
OSALAN	20		1	1	1
TOTAL	56	2	1	3	3

Esta situación responde, principalmente, a la no inclusión de las horas de formación del personal de Emakunde en la formación promovida por el IVAP. Cuando se incluye la formación no impartida por el IVAP³⁴, la situación cambia notablemente. Así, en este caso la formación específica en igualdad supone el 0,77% de las horas totales de formación, pero constituye el 3,52% de los hombres formados y el 7,39% de las mujeres que han seguido formación.

Formación general (no IVAP)

Departamento	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
EMAKUNDE	120		11	11	16
EITB	3.058	305	248	553	84
ETS	10.251	148	36	184	123
EUSTAT	1.691	109	33	142	10
AGENCIA AGUA	9.026	33	46	79	-
EVE	834	15	3	18	9
IVAP	4.593	73	155	228	64
OSALAN	3.990	85	63	148	190
TOTAL	33.563	768	595	1363	496

Formación específica igualdad (no IVAP)

Departamento	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
EMAKUNDE	120		11	11	16
EITB	6	8	5	13	1
ETS	95	17	28	45	6
EUSTAT	36	2		2	-
TOTAL	257	27	44	71	23

Globalmente, 29 hombres y 45 mujeres se han formado en 2011 en materia de igualdad en los organismos autónomos participantes en la evaluación. Además, tanto Eustat como ETS señalan que su entidad dispone de un Plan de formación en igualdad.

³⁴ Lógicamente, la formación del personal del IVAP sí ha sido promovida por este organismo, pero se ha mantenido la diferenciación de los datos proporcionados de forma "global" de la que proporciona cada entidad sobre su propia actividad formativa.

2.1.3.- Empresas de Capital Público

En 2010, seis empresas de capital público participan en la evaluación del V Plan: Eje, Euskotren, Ihobe, Itelazpi, Itsamendikoi e Izenpe. De estas, únicamente Euskotren presenta una ficha de actuación, el resto informan sobre diversas cuestiones relacionadas con la gobernanza.

En 2011, además de estas empresas, se incorpora Neiker-Tecnalia a la evaluación, y son tres las entidades que informan sobre intervenciones en materia de igualdad: Ihobe e Itsamendikoi, con una actuación cada una, y Euskotren, con ocho actuaciones.

Al menos una empresa³⁵ cuenta con un plan de igualdad en 2011 (y señala que su II Plan se encuentra ese año en situación de prórroga), que además se ha basado en un diagnóstico previo, elaborado por diferentes áreas y con la previsión de realización de una evaluación del mismo).

Cinco de las siete empresas públicas participantes cuentan en 2011 con un plan de igualdad interno, y el resto incorpora criterios relacionados con la conciliación, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Dos de las empresas públicas contaban con unidades administrativas para la igualdad en 2010 (tres en 2011). El número total de personas que trabajan en el ámbito de la igualdad en estas empresas se elevaba a 10 el primer año, identificándose 12 en 2011, mujeres (8) y hombres (3) que básicamente se dedican al impulso a la igualdad en régimen de jornada parcial³⁶ (solo una mujer a jornada completa).

Respecto a los presupuestos con que cuentan las empresas publicas en el ámbito de la igualdad, únicamente dos de ellas han identificado algún presupuesto asignado en 2010 (por un valor de 8.000 €), aunque posteriormente se ejecutan más de 120.000 €, situación contraria a la que se registra en 2011, debido a que Euskotren no presenta el presupuesto ejecutado por la dificultad de identificar algunos costes internos asociados al desarrollo de las estrategias y medidas de igualdad, si bien en los costes de las actuaciones se identifican al menos 60.000 € de gasto.

³⁵ La reducción del cuestionario dirigido a las empresas públicas puede haber llevado a no incluir alguna información relevante en este sentido, aspecto que deberá tenerse en cuenta en años posteriores.

³⁶ Nuevamente con información parcial, cabe señalar que las personas que trabajan en este ámbito desarrollan también actividades relacionadas con la elaboración de documentos de asesoramiento, participan en sesiones de apoyo... generalmente de carácter interno

Presupuesto asignado a la igualdad de las Empresas Publicas

Institución	Presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado	
	2010	2011	2010	2011
EJIE	5.500	4.850	5.500	4.850
IZENPE	3.000	2.936	3.000	2.936
EUSKOTREN		76.280	108.300	--
ITELAZPI			6.850	5.200
IHOBE				12.613
TOTAL	8.500	84.066	123.150	25.599

Respecto a la **formación en igualdad**, dado que la información proporcionada por el IVAP no llega a desglosar la participación del personal de las empresas de capital público, se presentan únicamente los datos relativos a formación no desarrollada a través del IVAP.

Como se observa, tanto en el número de horas como en participantes o cursos, destacan los datos presentados por Neiker-Tecnalia en el conjunto de la formación, así como el número de participantes en la formación sobre igualdad promovida por Euskotren, y la mayor presencia de hombres en la misma.

Formación general (no IVAP)

Empresa de capital publico	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
EJIE	192	118	74	192	1
IZENPE	-	-	-	0	-
ITELAZPI	997	14	5	19	30
NEIKER-TECNALIA ³⁷	4.905	77	89	166	91
IHOBE	1.373	23	39	62	49
EUSKOTREN	-	-	-	0	
ITSASMENDIKOI	280	23	28	51	20
	7747	255	235	490	191
TOTAL	192	118	74	192	1

Formación específica igualdad (no IVAP)

Empresa de capital publico	Horas	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales	Acciones formativas
ITELAZPI	126		6	6	6
IHOBE	8		9	9	2
EUSKOTREN	28	22	7	29	3
TOTAL	162	22	22	44	11

³⁷ Que presenta los datos de formación reiterados en ambos conceptos.

2.2. Resultados de las intervenciones

2.2.1.- Actuaciones de los departamentos

Los departamentos, en 2010, han informado de 283 actuaciones realizadas en ese año. De estas, en torno al 20% (57), corresponden a intervenciones de carácter “interno”, es decir, se han desarrollado para los propios departamentos. En 2011, el número de actuaciones informadas crece un 28%, aunque buena parte de este incremento se debe a la inclusión de actuaciones dirigidas a las propias administraciones. El resto del crecimiento global deriva, principalmente, de la inclusión de un número superior de actuaciones del Departamento de Interior y en menor medida, del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que también ha aumentado el número de acciones informadas³⁸ en el último año.

DEPARTAMENTOS	FICHAS DE ACTUACIÓN 2010		FICHAS DE ACTUACIÓN 2011	
	Total	internas	Total	“Internas”
Empleo y Asuntos Sociales	54		46	5
Justicia y Administración Pública	13	3	13	8
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	34	10	42	23
Interior	65	18	93	24
Presidencia			3	1
Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	24	3	22	1
Sanidad y Consumo	56	18	78	46
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	8	1	16	7
Cultura	12	1	13	
Educación, Universidades e Investigación	15	1	34	9
Economía y Hacienda	2	2	2	
TOTAL	283	57	362	124

Esta diversidad en la información de las actuaciones de los departamentos probablemente se debe al cambio de modelo utilizado el pasado año, así como a la mayor dificultad encontrada el primer año (utilización de aplicativo). Como queda de manifiesto en el siguiente cuadro, un porcentaje elevado de actuaciones son continuación del año anterior, por lo que no cabe interpretar este incremento como un aumento de la actividad de los departamentos en el ámbito de la Igualdad, al menos no de forma generalizada.

³⁸ Se ha señalado ya que la unidad administrativa de igualdad se crea en junio de 2010, no existiendo tampoco en ese ejercicio estructura de coordinación departamental en materia de igualdad. Por ello, buena parte del incremento de actividad que los datos del Departamento reflejan en 2011 se deben fundamentalmente a que se ha podido disponer de más información en ese año.

Nº y % de actuaciones Informadas que son continuación³⁹ del año anterior

DEPARTAMENTOS	2010		2011	
Empleo y Asuntos Sociales	21	38,9%	15	32,6%
Justicia y Administración Pública	7	70%	10	76,9%
Industria, Innovación, Comercio y Turismo ⁴⁰	11	48%	3	7,1%
Interior	37	57%	65	69,9%
Presidencia	-	-	-	-
Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	13	61,9%	14	63,6%
Sanidad y Consumo	8	21%	32	41,0%
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	2	29%	4	25,0%
Cultura	4	36,4%	6	46,1%
Educación, Universidades e Investigación	9	64%	14	41,2%
Economía y Hacienda	-	-	-	-
TOTAL	112	40,0%	163	45,0%

Si en 2010 se obtuvo una media de 26 actuaciones por departamento⁴¹ en 2011 esta cifra se eleva a 33, respondiendo a situaciones muy diversas: algunos departamentos han desarrollado un número muy elevado de intervenciones, mientras que otros han realizado un número reducido de actuaciones⁴².

Esta situación se corresponde tanto con el propio diseño de los programas de igualdad en cada departamento como a la forma en la que estos programan sus actuaciones: en niveles más estratégicos –que puede llevar a identificar un número “menor” de intervenciones, al agruparlas bajo un mismo enunciado- o de forma más concreta y detallada; y también varía en función del grado de detalle de la información que se quiere proporcionar al informar sobre las actuaciones en el aplicativo.

Así, nos encontramos con que algunos departamentos han identificado cada una de las actuaciones realizadas, por ejemplo, en materia de difusión de los principios de igualdad, de resultados de investigaciones sobre esta materia..., mientras que otros han realizado una agrupación superior de varias de estas actuaciones.

³⁹ Debe tenerse en cuenta que en 2010 son actuaciones en principio “externas”, y que en el 23% de los casos no se ha marcado ninguna opción, es decir, solo un 33% de las actuaciones de los departamentos en 2010 han sido identificadas como “no continuación” de otra actividad del año anterior. En 2011, esta proporción es del 40%.

⁴⁰ En el caso del Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, es más difícil valorar el nivel de “innovación” en las actuaciones, puesto que en el 74% de los casos no se ha respondido a esta cuestión.

⁴¹ Presidencia no cuenta con actuaciones “externas” desarrolladas en 2010 y solo con 3 en 2011, datos similares a los que registra el Departamento de Economía y Hacienda.

⁴² Debe reiterarse que el número de actuaciones solo es un indicador aproximado a la realidad del trabajo desarrollado en cada departamento. Lógicamente, el alcance de las actuaciones, su grado de desarrollo, número de beneficiarios, potencial de impacto... serán informaciones relevantes para valorar las intervenciones.

Teniendo en cuenta esta diversidad, cabe señalar que el núcleo principal de las actuaciones de los departamentos se dirige tanto al **empoderamiento/promoción de las mujeres como a la erradicación de la violencia, objetivo este último que concentra el mayor número de intervenciones** (particularmente en 2011 y debido al mayor número de actuaciones informadas por el Departamento de Interior, que dirige a este objetivo tres de cada cuatro actuaciones que desarrolla).

El **impulso de la cultura favorable a la igualdad en la sociedad** concentra también un número notable de intervenciones (entre el 16 y el 25%), mientras que las actuaciones dirigidas a la **corresponsabilidad** son menos frecuentes (en torno al 10-14%). La búsqueda de una **representación más equilibrada** de mujeres y hombres en la sociedad es el objetivo menos habitual de las intervenciones de los departamentos, situación que se reproduce en los dos años de análisis. La **mejora de la gobernanza**, al ser introducida en 2011, solo puede referirse a este año, en el que alcanza un 20% del total.

	TOTAL 2010		TOTAL 2011	Total 2010y2011
Objetivo político que persigue la actuación	%	Objetivo político que persigue la actuación	%	%
Erradicación de la violencia	36,04	Erradicación de la violencia	38,40	37,4
Corresponsabilidad	9,89	Corresponsabilidad	14,09	12,2
Empoderamiento/promoción de las mujeres	29,33	Empoderamiento/promoción de las mujeres	30,66	30,1
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	16,25	Impulso de una cultura favorable en la sociedad	24,86	21,9
Representación equilibrada	0,71	Representación equilibrada	3,59	2,1
No se ajusta a ninguno	5,65	Mejora gobernanza	19,61	--

También en esta panorámica general sobre las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la igualdad resulta de interés destacar los destinatarios finales de las intervenciones en materia de igualdad, cuestión que se ha incluido en 2011, y que permite conocer que más de un tercio de las acciones informadas por los departamentos se dirigen a la propia administración que las desarrolla.

En cuanto al **tipo de intervención**, las más frecuentes son las relacionadas con la **Sensibilización, difusión y comunicación**; las relativas a la **Información, conocimiento y análisis**, y las actuaciones de **Coordinación entre instituciones y organismos públicos y privados** (en su mayor parte, coordinación entre o intra administraciones).

Proporción de acciones que inciden en los diferentes tipos de intervención, en los dos años de evaluación

2010		2011	
Tipo de Intervención	%	Tipo de intervención	%
Intervención económica	17,0	Intervención económica	15,5
Intervención regulativa	11,7	Intervención regulativa	11,9
Formación hacia la ciudadanía	6,7	Formación hacia la ciudadanía	3,0
		Formación profesionales SP	8,8
Sensibilización, difusión y comunicación	28,3	Sensibilización, difusión y comunicación	32,3
Información, conocimiento y análisis	20,9	Información, conocimiento y análisis	34,3
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	7,1	Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	9,4
Participación y consulta ciudadana	5,3	Participación y consulta ciudadana	4,7
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	15,9	Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	24,9

En la evolución de los dos años de análisis se observa asimismo una pérdida de peso relativo de las **Intervenciones económicas y regulativas** que no se corresponden con su evolución en valores absolutos (positiva). Decece también la proporción de actuaciones que han desarrollado la **participación ciudadana** (en este caso el crecimiento en valores absolutos ha sido mínimo, quizás también porque se ha intentado acotar la consideración de “participación ciudadana”, que en 2010 fue algo más abierta), pudiendo destacarse el aumento del número de actuaciones **de creación y gestión de servicios y/o equipamientos que**, pese a que su incremento proporcional no es tan llamativo, casi ha duplicado su número en 2011.

Esta situación global se produce como suma de situaciones muy diferenciadas. De forma sintética, cabe caracterizar las siguientes formas de actuación de los departamentos en el ámbito de la igualdad:

- **Erradicación de la violencia:** es el objetivo central de las actuaciones del Departamento de Interior, tanto en 2010 como en 2011 –suponiendo además una parte importante del total de actuaciones de este objetivo-; al igual que Sanidad y Consumo. El resto de departamentos tienen al menos alguna intervención dirigida a este objetivo, aunque en número más reducido (también Educación, Universidades e Investigación en 2011 presenta un número relativamente elevado de actuaciones dirigidas a este fin);

- **Corresponsabilidad:** es uno de los objetivos menos frecuentes, pero la mayoría de los departamentos lo abordan en alguna actuación. Empleo y Asuntos Sociales en 2010 y 2011 es el Departamento que incluye un mayor número de actuaciones en este objetivo.

- **Empoderamiento/promoción de las mujeres:** es uno de los objetivos más habituales en las actuaciones de los departamentos, particularmente en Empleo y Asuntos Sociales (en valores absolutos) y en Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, Industria, Innovación, Comercio y Turismo y Cultura, en 2010 y 2011

- **Impulso de una cultura favorable a la igualdad en la sociedad:** en este ámbito destaca el número de actuaciones de los Departamentos de Cultura y de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, tanto en 2010 como en 2011; aunque también en 2011 se registra un número relativamente elevado de actuaciones de Educación, Universidades e Investigación o, en menor medida, Sanidad y Consumo.

- **Representación equilibrada de mujeres y hombres:** es el objetivo con un menor número de intervenciones: si en 2010 fue identificado en algunas intervenciones del Departamento de Interior, en 2011 se encuentra también presente en actuaciones de varios Departamentos (Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, Industria, Innovación, Comercio y Turismo, Sanidad y Consumo...), pero siempre en número muy reducido.

- **Mejora de la gobernanza:** se ha señalado ya que este objetivo solo se ha incluido en la información de 2011. Destaca, en valores absolutos y relativos, la importancia de este objetivo interno en las actuaciones de los Departamentos de Interior; Industria, Innovación Comercio y Turismo y, en menor medida Educación, Universidades e Investigación.

En cuanto **al tipo de intervención**, se puede destacar su diferente grado de utilización por los departamentos:

- **Intervención económica:** si en 2010 son Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca y Empleo y Asuntos Sociales los Departamentos con un mayor número de actuaciones de este tipo, en 2011 se mantiene Empleo y Asuntos Sociales, pero también tienen una presencia notable tanto Sanidad y Consumo como Educación, Universidades e Investigación. Ambos años, todos los Departamentos (excepto Economía y Hacienda), presentan al menos una intervención de tipo económico.
- **Intervención regulativa:** los Departamentos con una mayor actividad regulativa en el ámbito de la igualdad son Educación, Universidades e Investigación (los dos años), y Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca en 2010 e Interior en 2011.
- **Formación hacia la ciudadanía:** en 2010, formulada así, es un tipo de intervención en el que inciden un número relativamente reducido de actuaciones (sobre todo de Cultura y Justicia y Administración Pública). En 2011, con el desglose en formación de profesionales de servicios públicos, aumenta su número, particularmente por la inclusión de actuaciones del Departamento de Sanidad y Consumo y de Interior.
- **Sensibilización, difusión y comunicación:** todos los departamentos (excepto Economía y Hacienda) han informado de varias actuaciones de esta tipología. Interior y Sanidad y Consumo en 2011, pero también Empleo y Asuntos Sociales, Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, o Cultura (ambos años), entre otros, se han mostrado particularmente activos con este tipo de actuación.

- **Información, conocimiento y análisis:** se trata de un tipo de intervención también frecuente, en la que el mayor número de actuaciones en los dos años recae en Sanidad y Consumo, Empleo y Asuntos Sociales o Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca –aunque en diferentes años, es también frecuente en la mayoría de los Departamentos-. En 2011, es Interior el Departamento con el mayor número de actuaciones en este ámbito (supone prácticamente dos de cada tres de sus actuaciones).
- **Creación y gestión de servicios y/o equipamientos:** solo Interior y Sanidad y Consumo presentan un número de actuaciones relativamente elevado, aunque Empleo y Asuntos Sociales e Industria, Innovación, Comercio y Turismo –en 2011- y además Vivienda, Obras Públicas y Transportes, Interior, Justicia y Administración Pública en 2010, también presentan intervenciones de este tipo.
- **Participación y consulta ciudadana:** solo tres Departamentos en 2011 (Interior, Empleo y Asuntos Sociales y Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca) y cinco en 2010 (los mismos tres y además Vivienda, Obras Públicas y Transportes e Industria, Innovación, Comercio y Turismo) han desarrollado alguna actuación de este tipo.
- **Coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados:** Interior; Empleo y Asuntos Sociales; Sanidad y Consumo y Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca (Cultura en 2010) son los Departamentos con un mayor número de intervenciones de coordinación.

Por último en esta breve visión de las intervenciones desarrolladas por los departamentos, cabe hacer una referencia al **coste de las actuaciones**, si bien se trata de una de las variables más heterogéneas en cuanto a su obtención, puesto que en muchas ocasiones no se cuenta con datos disponibles.

Coste actuaciones 2010

Institución	Coste de las actuaciones	Nº Actuaciones informadas con datos presupuestarios
Departamento de Educación, Universidades e Investigación	98.576.342	7
Departamento de Interior ⁴³	6.624.876	65
Departamento de Justicia y Administración Pública	1.478.143	5
Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte	2.380.447	4
Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo	685.627	5
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	4.395.184	28
Departamento de Sanidad y Consumo	1.030.802	7
Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	68.329	3
Departamento de Cultura	48.675	9
TOTAL	108.595.222 (115.220.098)	67 (132)

Coste actuaciones 2011

Institución	Coste de las actuaciones	Nº Actuaciones informadas con datos presupuestarios
Departamento de Educación, Universidades e Investigación	129.667.473	13
Presidencia	30.000	1
Departamento de Interior	2.190.230	33
Departamento de Justicia y Administración Pública	1.443.161	5
Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transporte	90.287	4
Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo	381.019	5
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	4.382.821	28
Departamento de Sanidad y Consumo	2.637.184	34
Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	40.000	2
Departamento de Cultura	30.792	7
TOTAL	140.892.997	132

El presupuesto medio dedicado a las intervenciones en las que se ha podido identificar los presupuestos (superior al millón y medio de euros en 2010 y algo más de un millón en 2011), **está fuertemente influenciado por el elevado coste de tres actuaciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación** (relacionadas con las Haurreskolak, becas al transporte...), así como la Asistencia jurídica a víctimas de violencia de género (en el Departamento de Justicia y Administración Pública), que modifican sustancialmente el panorama general.

⁴³ El Departamento de interior ha identificado la ejecución del presupuesto por un valor de más de seis millones de euros en distintas intervenciones en 2010, incluidos 1.304.795 € de la Dirección de Víctimas de Violencia de Género, pero al no contarse con el desglose detallado de cada actuación, no se han incluido estos datos en el análisis. También en 2011 el gasto total supera, de acuerdo con el Departamento, el recogido en las fichas del aplicativo (2.659.864)

Así, teniendo en cuenta todos los costes identificados, el coste medio del total de actuaciones desarrolladas por los departamentos –las que han informado de los costes y las que no- se sitúa en torno a los cuatrocientos mil o quinientos mil euros (2011 y 2010 respectivamente). Sin embargo, si eliminamos en el análisis estas tres acciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, la media⁴⁴ se sitúa en torno a los 131.600 € por acción.

La diferencia entre el coste identificado en las actuaciones y el presentado por los departamentos como presupuestos asignados o ejecutados en materia de igualdad es notable –prácticamente las actuaciones multiplican por diez el presupuesto asignado identificado a priori por los departamentos-, y esta situación global responde principalmente a la no identificación previa de presupuestos en el Departamento de Educación, Universidades e Investigación (el 92% del total de los costes de las intervenciones) y en el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Si se eliminaran ambos, el total de los presupuestos ejecutados identificados en Gobernanza se ajustaría con bastante exactitud a los costes de las actuaciones presentados por los departamentos.

Cuando se observa la evolución entre 2010 y 2011 de los departamentos cabe destacar las siguientes cuestiones:

- La notable diferencia (reducción) del gasto en Vivienda, Obras Públicas y Transporte se debe a que en 2010 se efectuó un gasto en una instalación (inmueble) que supuso la mayor parte del gasto del Departamento, y que no tiene continuidad en 2011;
- En Justicia y Administración Pública, la reducción parece derivar de una disminución del coste de la asistencia jurídica a mujeres víctimas de violencia de género;
- Otros Departamentos, como Sanidad y Consumo o Educación, Universidades e Investigación han presentado un aumento en el número de actuaciones informadas, que acompaña también el aumento del gasto total.

⁴⁴ Será necesario seguir analizando los datos con mayor profundidad, puesto que, al margen de estas acciones de Educación, Universidades e Investigación, marcadamente diferentes del resto, hay otras que también suponen un coste elevado (generalmente prestación de algunos servicios...), cuya lectura detallada puede ofrecer una visión más definida de cómo se están desarrollando los presupuestos en materia de igualdad.

2.2.2.- Actuaciones de los Organismos Autónomos y Entes Públicos

Los organismos autónomos y entes públicos dependientes del Gobierno Vasco que han participado en la evaluación, han informado de 228 actuaciones desarrolladas a lo largo del año 2010. Número de actuaciones que, en 2011 asciende a 273; es decir, que en 2011 el número de actuaciones llevadas a cabo por estos se ha incrementado, respecto del año 2010, en un 19,7%, aunque este incremento responde a un comportamiento diverso de las entidades (crecimiento de actuaciones informadas de Emakunde y Osakidetza, incorporación de las actuaciones de Lanbide... frente a la no inclusión de información de otras entidades).

Nuevamente debe señalarse la distorsión de la imagen de la actividad en igualdad de los organismos autónomos que ofrece la inclusión de Emakunde como uno más entre ellos, y que supone más del 80% del total de las actuaciones analizadas. Además, la particular importancia que en este organismo tienen sus relaciones con las administraciones vascas, por su propia definición como institución, debe también ser tomada en consideración a la hora de analizar el colectivo final de las intervenciones y su tipología.

ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTES PÚBLICOS	FICHAS DE ACTUACIÓN 2010	FICHAS DE ACTUACIÓN 2011	
	Total	Total	"Internas"
EITB	1	-	-
EMAKUNDE	205	224	117
ETS. RED FERROVIARIA VASCA	4	-	-
EUSTAT	1	1	
EVE. ENTE VASCO DE LA ENERGÍA	1	1	
LANBIDE	-	14	4
OSAKIDETZA	13	29	8
OSALAN	1	2	
UNIBASQ	2	2	2
Total	228	273	131

Por otra parte, en 2010 las actuaciones de continuidad (es decir, las también desarrolladas durante el año 2009) han sido, según los propios organismos y entes, 76 (un 33,3% sobre el total). En 2011 decrece el peso relativo que las intervenciones de continuidad tienen sobre el total, ya que a pesar de aumentar su número hasta las 87, representan en realidad un 31,9% sobre el conjunto de intervenciones realizadas; es decir, en 2011 ha crecido el número de intervenciones desarrolladas ya durante el año anterior, pero más aún las que no han sido puestas en práctica con anterioridad.

Nº y % de actuaciones Informadas que son continuación del año anterior

ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTES PÚBLICOS	FICHAS DE ACTUACIÓN 2010		FICHAS DE ACTUACIÓN 2011	
	Nº	%	Nº	%
EITB	1	100%	-	-
EMAKUNDE	59	28,8%	67	29,9%
ETS. RED FERROVIARIA VASCA	4	100%	-	-
EUSTAT	1	100%	1	100%
EVE. ENTE VASCO DE LA ENERGÍA	1	100%	0	0%
LANBIDE	-	--	7	50%
OSAKIDETZA	8	61,5%	10	34,5%
OSALAN	-	-	0	0%
UNIBASQ	2	100%	2	100%

En relación con el carácter de estas intervenciones, cabe señalar que durante el año 2011 más de la mitad se han dirigido, si bien no necesariamente con carácter exclusivo, a las administraciones públicas; el 50,3%, 174 actuaciones, han tenido como destinatario final a la Administración: un 74,1% a la entidad que ha promocionado su desarrollo y el 25,9% a otras administraciones.

La sociedad en su conjunto, o parte de la misma (colectivos específicos...) ha sido la destinataria de 104 actuaciones desarrolladas durante el año 2011, las Entidades del Tercer Sector de 53, y de 15 intervenciones, las denominadas entidades mixtas. A pesar del escaso peso relativo que representan, cada organismo con una intervención, Eustat, el Ente Vasco de la Energía, Osalan y UNIBASQ han dirigido el total de sus actuaciones a la sociedad en general, desatacando también Lanbide que ha dirigido a este mismo colectivo casi la mitad de sus intervenciones en materia de Igualdad.

Destinatarios finales. 2011

	Emakunde	Eustat	EVE. Ente Vasco de la Energía	Lanbide	Osakidetza	Osalan	UNIBASQ
Sociedad	68	1	1	11	19	2	2
Entidades del tercer sector	46			5		2	
Entidades mixtas	15						
Institución que cumplimenta	117			4	8		
Otras instituciones	40			3	2		

El cambio introducido en la Evaluación de 2011 respecto de la realizada sobre el año 2010 no permite presentar el mismo nivel de detalle sobre las intervenciones desarrolladas durante ese año.

Los objetivos estratégicos, políticos, base para la puesta en marcha de estas actuaciones presentan algunas variaciones según se tome en consideración el año 2010 o el año 2011,

aunque para su comprensión debe explicitarse inicialmente tanto la fuerte incidencia de las intervenciones de Emakunde en el conjunto de las acciones como la inclusión entre estas actuaciones de los informes de evaluación de impacto de las normas, que en 2011 Emakunde adscribe a “mejora de la gobernanza” (en 2010 a “otros objetivos), y a “otro tipo de intervención”, lo que condiciona en buena medida los resultados generales y su interpretación.

Así, a lo largo de los dos años, al margen de las respuestas que no se ajustan a ninguna de las clasificaciones presentadas –que en ambos casos agrupan al mayor número de actividades realizadas o subvencionadas por la razón ya señalada-, **el impulso de una cultura favorable a la igualdad en la sociedad es el ámbito que mayor número de actuaciones recoge**, seguido por el **empoderamiento y promoción de las mujeres**. Solo en tercer lugar aparecen las actividades realizadas con el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres. Señalar, por último, que el interés por lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los lugares estratégicos de toma de decisiones (sea empresas, sindicatos, Administración de Justicia...) baja, aunque sea de forma casi imperceptible en el conjunto de actuaciones, durante el año 2011.

Los cambios introducidos en el modelo utilizado no permiten asimilar este marco de la mejora de la gobernanza del año 2011 con las respuestas de carácter abierto recogidas en 2010, que agrupaban un 42% del total de actuaciones desarrolladas (es decir, 132).

Objetivos del diseño de intervenciones en materia de Igualdad

	TOTAL 2010		TOTAL 2011	Total 2010y2011
Objetivo político que persigue la actuación		Objetivo político que persigue la actuación		
Erradicación de la violencia	14,04	Erradicación de la violencia	13,92	13,97
Corresponsabilidad	12,72	Corresponsabilidad	9,16	10,78
Empoderamiento/promoción de las mujeres	21,93	Empoderamiento/promoción de las mujeres	26,74	24,55
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	22,81	Impulso de una cultura favorable en la sociedad	27,47	25,35
Representación equilibrada	8,33	Representación equilibrada	6,59	7,39
No se ajusta a ninguno	57,89	Mejora gobernanza	52,75	

En cuanto al **tipo de intervención** llevada a cabo a través de las diferentes actuaciones desarrolladas durante los años 2010 y 2011 cabe destacar que se mantiene idéntico el número, cuarenta y cuatro, de las destinadas a la **coordinación y concertación** entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados; el segundo tipo de intervención, por número de actuaciones desarrolladas.

La mayor parte de todos los tipos de intervenciones aumenta en 2011 respecto del año anterior, salvo la participación y consulta ciudadana (que pasa de 22 actuaciones en 2010 a 15 en 2011; es decir, presenta, respecto del 2010, un decremento del 32%); entendidas como apertura de procesos y espacios participativos y/o consultivos, presenciales o virtuales, abiertos con el objetivo de que las administraciones obtengan resultados para la elaboración de normas, planes, programas...

Se incrementan sobre todo el número de intervenciones dirigidas a la sensibilización, difusión y comunicación de los diferentes aspectos que incluye la Igualdad, que conforma el tipo de intervención más común, pasando de 59 actuaciones en 2010 a 71 en 2011, y las dirigidas a la información, conocimiento y análisis (de 32 a 42 en 2011), que incluyen la realización de informes, diagnósticos, producción de datos estadísticos, publicaciones...

A lo largo del año 2011 se incluye un nuevo tipo de intervención cuya finalidad es lograr la formación de profesionales de los servicios públicos, dependientes de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...), en materia de Igualdad; tipología desarrollada por Emakunde (6 actuaciones), Osakidetza (2 actuaciones) y Lanbide (una actuación).

Tipología de intervención: porcentaje de actuaciones que han desarrollado estos tipos de intervención.

2010	%	2011	%
Tipo de Intervención		Tipo de intervención	
Intervención económica	8,77	Intervención económica	9,89
Intervención regulativa	3,95	Intervención regulativa	6,59
Formación hacia la ciudadanía	4,82	Formación hacia la ciudadanía	4,40
		Formación profesionales SP	3,30
Sensibilización, difusión y comunicación	25,88	Sensibilización, difusión y comunicación	26,01
Información, conocimiento y análisis	14,04	Información, conocimiento y análisis	15,38
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	2,19	Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	3,30
Participación y consulta ciudadana	9,65	Participación y consulta ciudadana	5,49
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	19,30	Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	16,12

Al igual que ha ocurrido en la mayoría de instituciones y entidades no ha resultado posible conocer con detalle los costes correspondientes al total de las actuaciones desarrolladas, tanto en 2010 como en 2011; hecho que puede contrastarse por el escaso número de intervenciones sobre las que se informa a través de la siguiente tabla.

Coste actuaciones

	EITB	Emakunde	ETS. Red Ferroviaria Vasca	Eustat	EVE. Ente Vasco de la Energía	Lanbide	Osakidetza	Osalan	UNIBASQ
2010	Nº actuaciones		38	3	1		3		
	Coste nº actuaciones		2.170.128€	220.300€	31.553€		432.371€		
	Coste medio actuaciones		10.585,99€	55.075,00 €	31.553,00 €		33.259,31€		
	<i>Nº total actuaciones</i>	1	205	4	1	1	-	13	1
2011	Nº actuaciones		52		1		2		
	Coste nº actuaciones		1.793.558,00€		26.354,00€		1.355.400,00€		
	Coste medio actuaciones		8.006,96 €		26.354,00 €		96.814,29€		
	<i>Nº total actuaciones</i>	-	224	-	1	1	14	29	2

Asimismo, cabe destacar que el incremento total en el coste identificado en las acciones de estos organismos autónomos (11,2%) corresponde a la incorporación de las actuaciones de Lanbide en 2011 (que frena la no inclusión de los costes de las acciones de Osakidetza y ETS). En valores medios de las actuaciones, estas reducen su presupuesto, pasando de los 12.519 € de media en 2010 a 11.631 en 2011.

En su conjunto, estos organismos autónomos han desarrollado actuaciones que se han elevado (al menos) a 3.175.312 € en 2011 y 2.854.352 € en 2010 (lo que supone en torno al 2% del gasto realizado por los departamentos).

2.2.3.- Actuaciones de las Empresas de Capital Público

En 2010, del conjunto de empresas de capital público participantes en la evaluación únicamente Euskotren informó sobre una actuación, relacionada con el apoyo financiero a la Liga Euskotren de equipos de remeras, intervención por un importe de 60.000 € que se mantiene en 2011.

Este último año presenta además otras siete actuaciones, la mayoría de carácter interno, dirigidas a la elaboración y desarrollo del II Plan de igualdad (negociación, creación de equipo responsable del desarrollo, introducción de la perspectiva de género en las estadísticas y análisis... o el desarrollo de formación dirigida a hombres en materia de sensibilización hacia la igualdad), y otra externa, relacionada con la mejora de la sensación de seguridad de las usuarias.

También en 2011 Ihobe ha desarrollado algunas intervenciones de carácter interno (creación de grupo de trabajo, publicación de noticias relacionadas con la igualdad...), mientras que Itsamendikoi ha realizado cursos destinados a las mujeres de los sectores litoral y agrario, en los que han participado 321 mujeres.

ANEXO
PRINCIPALES RESULTADOS
- TABLAS 2010 y 2011 -

UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O AGENTES PARA LA IGUALDAD

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn. Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº de grupos de trabajo creados para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	1	0	4	6	4	14	4	13	0	1	3
Nº de estructuras de coordinación interdepartamental no específicamente dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	3	0		0
Nº de estructuras de coordinación interdepartamental dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Nº de estructuras de coordinación interinstitucional no específicamente dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	0	0	0	0	0	1	0	0	1		
Nº de estructuras de coordinación interinstitucional dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	0	2	0	0	0	0	0	0	0		2
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn. Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº de grupos de trabajo creados para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	12	-	-	2	-	8	-	1	-	1	-
Nº de estructuras de coordinación interdepartamental no específicamente dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nº de estructuras de coordinación interdepartamental dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nº de estructuras de coordinación interinstitucional no específicamente dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad						1					
Nº de estructuras de coordinación interinstitucional dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres en las que participa la unidad o agente de igualdad		2	1	1							2

ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº de reuniones realizadas por la comisión intradepartamental de igualdad en el último año											
Personal técnico	6	6		4		16	1	4		16	
Personal político					2	2	4			1	2
Ambos	3		3				1	4		1	2
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº de reuniones realizadas por la comisión intradepartamental de igualdad en el último año											
Personal técnico	-	3	1	3	4	20	-	2	-	13	2
Personal político	-	-		-	-	3	-	-	-	-	-
Ambos	6	3		-	4		-	-	-		

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn. Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad	9	15	1	0	1	0	1	0			6
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana que incluyen entre sus funciones y objetivos el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	0	0	1	0	0	0	0	0			0
Nº de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad de mujeres y hombres	0		1	0	0	0	0	0			0
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana que cumplen las dos condiciones expuestas en E3 y E4	0		1	0	0	0	0	0			0
Nº de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales se ha garantizado la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres	0	8		0	0	1	0	0			0
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn. Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana vinculados a su entidad	11	15	1	-	-	-	1	-	4	-	6
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana que incluyen entre sus funciones y objetivos el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	2	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-
Nº de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales participan entidades de la sociedad civil que trabajan en materia de igualdad de mujeres y hombres	4	-	1	-	-	-	1	-	0	-	-
Nº total de consejos u órganos de participación ciudadana que cumplen las dos condiciones expuestas en E3 y E4	2	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-
Nº de consejos u órganos de participación ciudadana en los cuales se ha garantizado la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres	2	5		-		1	1	-	0	-	-

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Presupuesto ejecutado anual total	689.287.364	669.838.413	292.767.155	653.377.605	74.327.000	291.891.620	297.683.902	437.218.835	3.367.855.980	58.768.864	2.716.890.690
¿Se puede identificar el presupuesto asignado anual	si		si	si			si		si	si	
Importe del presupuesto	6.624.876		2.262.379	54.000			73.979		54.000	54.946	
¿Se puede identificar el presupuesto ejecutado anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres?	si		si	si		si			si		
Importe presupuesto ejecutado destinado a la igualdad de mujeres y hombres	6.624.876	55.948	1.399.490	54.000		124.000			54.000		
En la elaboración del presupuesto anual ¿Se ha realizado una valoración previa de su incidencia en la igualdad ...?	si	Si	si	si	si	si	si		si	si	
Nº de presupuestos parciales aprobados en el último año por la entidad que cuentan con una valoración previa de su incidencia en la igualdad de mujeres y hombres	1	0	0	0	2	1	0	1	0		
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn., Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Presupuesto ejecutado anual total	658.495.984	968.499.029	288.001.798	599.328.984	72.939.000	279.478.920	280.470.443	306.424.747	3.406.783.072	77.830.147	2.619.757.914
¿Se puede identificar el presupuesto asignado anual?	si	no	si	no	si	si	si	no	si	si	no
Importe del presupuesto	2.275.587	-	2.435.296	-	5.796.000	8.854	70.009	-	4.164.600	53.396	-
¿Se puede identificar el presupuesto ejecutado anual destinado a la igualdad de mujeres y hombres?	si	No	si	si	no	si	si	si	si	si	no
Importe presupuesto ejecutado destinado a la igualdad de mujeres y hombres	2.460.762	-	1.387.575	51.000	-	8.854	70.009	351.018	4.164.600	53.396	-
En la elaboración del presupuesto anual ¿Se ha realizado una valoración previa de su incidencia en la igualdad?	-	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
º de presupuestos parciales aprobados en el último año por la entidad que cuentan con una valoración previa de su incidencia en igualdad	-	-	-	-	3	1	-	1	-	-	-

PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda (pendiente)	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año	84	8	57	4	39	42	7	8	40	0	4
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año de plazas entre cuyas funciones se incluya impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que exigen o valoran méritos y/o formación en género	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios	7	0	3	0	0	0	0	0	3	0	
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres	7	0	1	0	0	0	7	0	40	0	4
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público cuyas bases generales han sido elaboradas con perspectiva de género	0	0	3	0	0	0	7	0	3	0	0
Nº total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año	38	4	6	4	0	5	1	0	10	0	62
Nº total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año con representación equilibrada por sexo	0	3	6	0	0	5	1	0	10	0	52

PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año	110	31	197	32	8	-	10	1	-	15	481
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año de plazas entre cuyas funciones se incluya impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que exigen o valoran méritos y/o formación en género	Plazas: 802	-	-	-	8	-	10	-	-	2	108
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en los temarios	8	-	1				0				
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público realizados en el último año que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres	21	-					10				25
Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público cuyas bases generales han sido elaboradas con perspectiva de género	8	-					10			7	1
Nº total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año	11	-	9				0			3	94
Nº total de tribunales de acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en el último año con representación equilibrada por sexo	10	2	9				-				74

PLANES SECTORIALES O TRANSVERSALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales ⁴⁵	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año	5	0	0	2	4	0	6	4	3	2	0
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año cuyo diagnóstico incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres	0		0	0	2	0	2	3		0	0
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año que incluyen objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o medidas favorables a dicha igualdad	0		0	0	2	0	4	2		1	0
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año en los que la unidad o agente de igualdad ha participado en su elaboración	0	1	0	0	2	0	3	3	0	0	0
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año en los que la unidad o agente de igualdad participa en su implementación	0		0	0	1	0	0		0	0	0
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Inn, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año	5	3	1	-	5	-	-	2	-	1	2
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año cuyo diagnóstico incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año que incluyen objetivos de igualdad de mujeres y hombres y/o medidas favorables a dicha igualdad	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año en los que la unidad o agente de igualdad ha participado en su elaboración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Nº de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el último año en los que la unidad o agente de igualdad participa en su implementación											

⁴⁵ En 2010 estaba en fase de elaboración el plan de Drogodependencias, solicitándose un informe a la Unidad de Igualdad.

NORMAS CON EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de normas en el último año	15	12	11	4	4	14	9	40	6	12	197
Nº total de normas aprobadas en el último año que incorporan un informe de impacto de género	15	7	7	0	1	8	3	9	4	5	49
Nº total de normas aprobadas en el último año que tienen informe de impacto de género previo en el cual se considera que la norma en cuestión es neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres	10	0	0	0	0	6	1		2	3	47
Nº total de normas aprobadas en el último año en las que se han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género			7	0	0	1	2	9	2	2	
2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planif. Territ. Agric. y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de normas en el último año	21	64	39	10	44	13	10	17	17	4	308
Nº total de normas aprobadas en el último año que incorporan un informe de impacto de género	4	9	9	14	4	5	4	17	15	3	32
Nº total de normas aprobadas en el último año que ⁴⁶ tienen informe de impacto de género previo en el cual se considera que la norma en cuestión es neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres	8		9		0	3	6	0	6	2	
Nº total de normas aprobadas en el último año en las que se han incorporado cambios como consecuencia de la tramitación de la evaluación de impacto de género	1		0	10	5	2	4	17	9	1	

⁴⁶ En algunos casos, los informes de evaluación de impacto se realizan en años diferentes a los de la aprobación de la norma, por lo que se registran algunas pequeñas diferencias entre el número de normas aprobadas y el número de informes de evaluación de impacto señalados por los departamentos. También hay que destacar que no todas las normas deben llevar obligatoriamente un informe de evaluación de impacto (exentas...)

CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

2010	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de contratos realizados en el último año por el Departamento	633	192	129	484	28	48	40	25	49	12	158
Nº total de contratos realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres	90	43	129	80	28	48	40	25	49	12	158
Nº de contratos que incluyen criterios según ámbito en el que se introduzcan los criterios											
En el objeto del contrato		8		1							
En las especificaciones técnicas				5			2				
En la definición de la solvencia técnica y profesional											
En los criterios de adjudicación				1							
En la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada			129	1	26	48	40	25	49	12	158
Otros	90								1		
Nº total de convenios realizados en el último año	38	45	17	13	5	34	38	123	11	0	12
Nº total de convenios realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres		9	0	0	0	19	24	32	0	0	
Nº de convenios que incluyen criterios de igualdad según ámbito en el que se introduzcan los criterios		9 en el objeto del convenio		0	0	19 en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad conveniada	24 en Otros	4 (en la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad conveniada); 28 (otros)			
Nº total de subvenciones otorgadas en el último año	19	26	4	22	6	41	32	47	8		86
Nº total de subvenciones otorgadas en el último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres		12	3	4	3	10	11	5	5	6	
Nº total de becas otorgadas en el último año		1	1	1	1	0	2	4	2	0	6
Nº total de becas otorgadas en el último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres		1	0	1	0	0	1		2	0	5

CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

2011	Interior	Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Presidencia	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura	Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
Nº total de contratos realizados en el último año por el Departamento	197	26	112	10	19	-	32	20	68	14	122
Nº total de contratos realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres	192	26									
Nº de contratos que incluyen criterios según ámbito en el que se introduzcan los criterios	31	-									
En el objeto del contrato		-									
En las especificaciones técnicas		-									
En la definición de la solvencia técnica y profesional		-									
En los criterios de adjudicación	75	-									
En la definición de las condiciones especiales de ejecución de la actividad contratada	86										
Otros					19	-	32		68	14	122
Nº total de convenios realizados en el último año	50		19	-	5	31	8	77	9	-	13
Nº total de convenios realizados en el último año que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres	6	3	-	1	5	18	-	65	-	-	-
Nº de convenios que incluyen criterios de igualdad según ámbito en el que se introduzcan los criterios	3 (en el objeto)	3 (condiciones especiales de ejecución)				18 (otros)	-	65 (condiciones especiales de ejecución)			
Nº total de subvenciones otorgadas en el último año	152	12	33	-	31	40	35	47	6	5	82
Nº total de subvenciones otorgadas en el último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres	124	5	2	9	2	8	33	47	5	1	-
Nº total de becas otorgadas en el último año	15	-	1	1	-	-	-	4	1	2	9
Nº total de becas otorgadas en el último año que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres	-			1				4	1		3

ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

DEPARTAMENTOS	FICHAS DE ACTUACIÓN 2010		FICHAS DE ACTUACIÓN 2011	
	Total	Internas	Total	"Internas"
Empleo y Asuntos Sociales	54		46	5
Justicia y Administración Pública	13	3	13	8
Industria, Innovación, Comercio y Turismo	34	10	42	23
Interior	65	18	93	24
Presidencia			3	1
Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	24	3	22	1
Sanidad y Consumo	56	18	78	46
Vivienda, Obras Públicas y Transporte	8	1	16	7
Cultura	12	1	13	
Educación, Universidades e Investigación	15	1	34	9
Economía y Hacienda	2	2	2	
TOTAL	283	57	362	124

Número de actuaciones de los Departamentos que persiguen un determinado objetivo político

2011	Presidencia		Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura		Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
	Interior											
Objetivo político que persigue la actuación												
Erradicación de la violencia		70	6	5	6	2	5	1	26	2	16	
Corresponsabilidad	1		20	1	4	5	3	10	6	1		
Empoderamiento/promoción de las mujeres	2	21	14	1	7	15	9	25	14		3	
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	2	8	3	7	2	2	12	31	9	2	12	
Representación equilibrada	1	1			1	3	1	4	2			
Mejora gobernanza		33		3	4		2	18	4		7	

Número de actuaciones de los Departamentos, por tipo de intervención desarrollada

2011	Presidencia		Empleo y Asuntos Sociales	Justicia y Admón. Pública	Vivienda, Obras Públicas y Transporte	Medio Amb., Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	Cultura		Industria, Innovación, Comercio y Turismo	Sanidad y Consumo	Economía y Hacienda	Educación, Universidades e Investigación
	Interior											
Tipo de Intervención												
Intervención económica	1	4	12	2	4	5	2	7	10		9	
Intervención regulativa		18	1	1	3	6		1	1		12	
Formación hacia la ciudadanía		1		1	1	1	2		5			
Formación profesionales Servicios públicos		15	1	1	1		1		7		6	
Sensibilización, difusión y comunicación		35	12	5	5	13	7	7	27		6	
Información, conocimiento y análisis	2	61	10	1	6	12	3	11	12		6	
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos		17	3					5	9			
Participación y consulta ciudadana		12	1			4						
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados		50	15	2		7	3	3	7		3	

Datos sobre Organismos Autónomos y Entes públicos

	EITB		Emakunde		ETS. Red Ferroviaria Vasca		Eustat		EVE. Ente Vasco de la Energía		Lanbide		Osakidetza		Osalan		UNIBASQ	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Objetivo político que persigue la actuación																		
Erradicación de la violencia	1		26	27	1						4	3	7	1				
Corresponsabilidad			26	19							3	3	1		2			
Empoderamiento/promoción de las mujeres			47	55	1					1	10	2	7					
Impulso de una cultura favorable en la sociedad			46	68	3					1	1	1	2		2	1	1	
Representación equilibrada			14	17	2							2					1	1
No se ajusta a ninguno (2010)/ Mejora de la Gobernanza (2011)			124	142			1			1		6	1				1	

	EITB		Emakunde		ETS. Red Ferroviaria Vasca		Eustat		EVE. Ente Vasco de la Energía		Lanbide		Osakidetza		Osalan		UNIBASQ	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Tipo de Intervención																		
Intervención económica		-	18	24	2	-					-	3						
Intervención regulativa		-	6	12		-					-	1	1	3			2	2
Formación hacia la ciudadanía		-	11	10		-					-	1			1			
Formación profesionales SP	-	-	-	6	-	-	-			-	1	-	2	-			-	
Sensibilización, difusión y comunicación	1	-	52	61	2	-					-	1	4	8		1		
Información, conocimiento y análisis	1	-	25	35	3	-					-		3	6				1
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos		-	1	5	1	-					-		3	4				
Participación y consulta ciudadana		-	22	15		-					-							
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados		-	42	41	1	-					-	1	1	2				
Otro tipo de intervención		-				-					-							