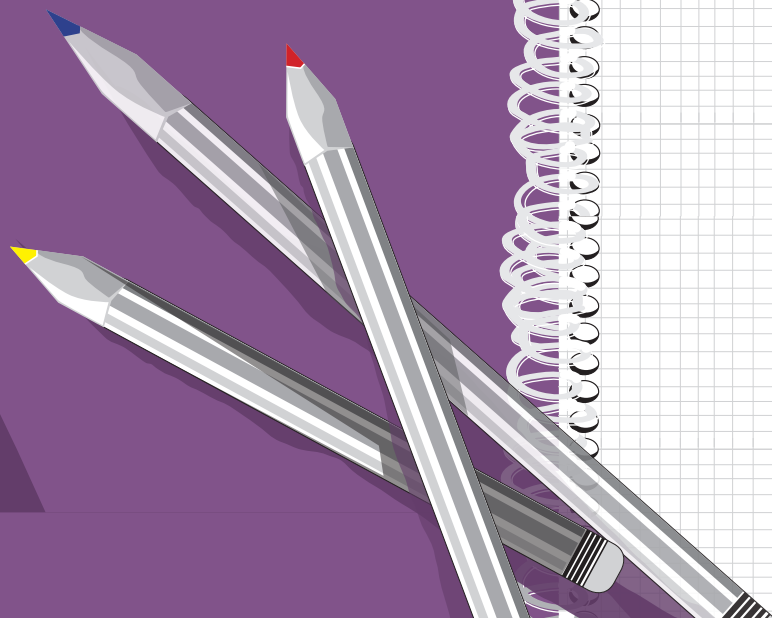


cuaderno de trabajo



Erakunde Autonomiadarina
EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo
GOBIERNO VASCO

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres a examen...

Logros y Retos de las
Políticas de Igualdad
Resultados de la evaluación de la Ley
vasca para la Igualdad de mujeres y
hombres.

Sala Euskaldun Berria Areto de
la sede del Gobierno Vasco en
Vitoria-Gasteiz | 5 de julio de 2017

2005etik geroztik Berdintasun Lege bat desde 2005 una Ley de Igualdad

Día y hora

5 de julio de 2017 a las 9:00h.

Información

945 016 734

programa

- 09:00 **Entrega de documentación** | Presenta: **Pilar Kaltzada**
- 09:15 **Presentación: "Avances, retos y compromisos para la igualdad de mujeres y hombres"**
- Iñigo Urkullu Renteria** | Lehendakari del Gobierno Vasco
Izaskun Landaia Larizgoitia | Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
- 09:45 **"Evaluación participativa de la Ley para la igualdad"**
- Igor Ahedo Gurrutxaga** | Universidad del País Vasco
- 10:30 Descanso
- 11:00 **Mesa redonda: "Principales resultados de las evaluaciones de la Ley para la igualdad"**
"Implementación de la Ley para la igualdad 2010-2015"
Helena Ortiz de Lejarazu | Red Kuorum
- "Procesos de evaluación del impacto de género en las normas"**
Eva Alfama Guillén | Entidad ALIA
- "Aplicación de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones"**
Lourdes García del Olmo | Enred Consultoría
- 12:30 Coloquio
- 13:30 Fin de la Jornada

índice del cuaderno

Agradecimientos

1.- La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres	5
2.- La Ley a examen: 10 años de la evaluación de la Ley	9
3.- Resultados obtenidos en las evaluaciones	12
4.- A modo de conclusiones	38

Agradecimientos

Me gustaría agradecer y poner en valor la participación de todas las personas que han hecho posible esta evaluación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Y es que el valor de la evaluación no reside únicamente en los resultados sino en el proceso mismo.

Una evaluación que ha sido realizada de acuerdo con los principios del Libro Blanco de Democracia y Participación Ciudadana para Euskadi que plantea construir lo público desde lo colectivo, promoviendo una cultura participativa basada en la colaboración entre administraciones y ciudadanía.

En este sentido, antes de presentar los contenidos de este Cuaderno, deseo subrayar el proceso participativo que ha hecho posible esta evaluación y en la que han participado personal de las administraciones públicas responsables del desarrollo e implementación de la Ley y personas, colectivos y entidades públicas y privadas afectadas por su aplicación.

- Agradecer las **colaboraciones** a: Comisión Consultiva; DACIMA-Dirección de Atención a la ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración; Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación; Irekia, como canal de comunicación y participación; Gabinete de Prospecciones Sociológicas.
- Las **entidades que han realizado la evaluación**: Parte Hartuz (UPV-EHU), Red Kuorum, ALIA-Asociación para la investigación y la acción, y Enred Consultoría, S.L.
- Y evidentemente a **agentes consultados**: Personal político y técnico de las administraciones públicas y de la universidad; Representantes de partidos políticos y sindicatos; Asociaciones de mujeres y feministas; Asociaciones que trabajan para la igualdad desde el enfoque de las masculinidades, migración, intervención social...; Profesionales del mundo de la educación, medios de comunicación y ámbito empresarial.

1.- La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres¹

Objetivo

La Ley tiene por objeto:

Ley 4/2005

○ **establecer los principios generales** que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como,

○ **regular** un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas.

Todo ello con el fin último de **lograr una sociedad igualitaria** en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

1. La Ley para la igualdad de mujeres y hombres
 - > objetivo
 - > principios que rigen la Ley
 - > una Ley pionera
 - > Una Ley consensuada...
 - > Y una Ley reconocida...

1. Accede al texto de la Ley en <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf>. BOPV - miércoles 2 de marzo de 2005

Principios que rigen la Ley

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

principios vigentes

Igualdad de trato

Igualdad de oportunidades

Respeto a la diversidad y a la diferencia

Integración de la perspectiva de género

Acción positiva

Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo

Representación equilibrada

Colaboración y coordinación

1. La Ley para la igualdad de mujeres y hombres
 - > objetivo
 - > principios que rigen la Ley
 - > una Ley pionera
 - > Una Ley consensuada...
 - > Y una Ley reconocida...

Una Ley pionera...

La Ley Vasca 4/2005 ha sido pionera y referente para otras muchas en el estado español.

Comunidad Autónoma-Territorio	Nombre de la Ley o de las Leyes en materia de Igualdad y antidiscriminación	Año de aprobación
Navarra	Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	2002
Castilla y León	Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León Ley 7/2007, de 22 de octubre, (de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León). Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Vigente hasta el 20 de Septiembre de 2014)	2003
Comunidad Valenciana	Ley 9/2003, de 2 abril, de la Generalitat, para la igualdad de mujeres y hombres	2003
Galicia	Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia	2004
Euskadi	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	2005
Baleares	Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer	2006
Estado Español	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	2007
Murcia	Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia	2007
Andalucía	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	2007
Castilla La Mancha	Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.	2010
Canarias	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres	2010
Extremadura	Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura	2011
Cataluña	Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	2015

1. La Ley para la igualdad de mujeres y hombres
 - > objetivo
 - > principios que rigen la Ley
 - > una Ley pionera...
 - > Una Ley consensuada...
 - > Y una Ley reconocida...

Una Ley consensuada...

La Ley Vasca para la Igualdad, ya desde su conceptualización, tuvo muy presente la importancia de hacer confluir el mayor número de sensibilidades y puntos de vista diversos. De hecho, su aprobación contó con un amplio apoyo de los diferentes sectores sociales y políticos.

Este amplio consenso no fue casual, sino fruto del trabajo de reflexión, debate, consulta y negociación, realizado en el proceso de elaboración de la Ley que se prolongó durante 3 años, y que contó con la participación de todos los departamentos del Gobierno Vasco, del resto de las administraciones públicas vascas, de personas expertas en la materia, así como de colectivos y organizaciones políticas y sociales, entre las que las asociaciones de mujeres ocuparon un lugar preponderante, como no podía ser de otro modo.

Una Ley reconocida...

- Primer premio de las **Naciones Unidas** 2015 a Emakunde por la excelencia en la implementación de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres

BUENAS PRÁCTICAS:

- La implementación de las evaluaciones previas de impacto en función de género en la CAE reconocida como buena práctica por el **Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)**.
- El proceso de implantación de la igualdad en la contratación de las administraciones públicas vascas seleccionada por el **Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID)** como buena práctica en toda Europa.

1. La Ley para la igualdad de mujeres y hombres
 - > objetivo
 - > principios que rigen la Ley
 - > una Ley pionera
 - > Una Ley consensuada...
 - > Y una Ley reconocida...

2.- La Ley a examen: 10 años de la evaluación de la Ley

A lo largo de 2015 y 2016 se ha desarrollado un proyecto que comprende 4 evaluaciones de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres¹, aprobadas por unanimidad por la Comisión Interinstitucional.

4 evaluaciones de la Ley:

2 Evaluaciones Genéricas

- > CUANTITATIVA
- > CUALITATIVA

2 Evaluaciones Específicas

- > IMPACTOS DE GÉNERO
- > CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD

- > **Evaluación Cuantitativa:** seguimiento del grado de cumplimiento de la Ley en el periodo 2010 y 2015. La metodología y técnicas de recogida de información son similares a la evaluación del primer quinquenio, lo que permite dar continuidad a las evaluaciones previamente realizadas en los años 2005, 2008 y 2010 asegurando así la comparabilidad de los datos. Se ha recopilado información de los departamentos del Gobierno Vasco, las Diputaciones y los ayuntamientos de la CAE a través del aplicativo de evaluación, telefónicamente y mediante la revisión de boletines.
- > **Evaluación Cualitativa:** se ha sustentado en la participación y en el contraste social. Desde Emakunde se consideraba necesario complementar las valoraciones de las administraciones públicas responsables del desarrollo e implementación de la Ley, con la de las personas, colectivos y entidades públicas y privadas afectadas por su aplicación, diversificando y enriqueciendo de este modo las opiniones y aportaciones de mejora relativas al desarrollo y aplicación de la Ley.
- > **Evaluación Impactos:** se ha realizado un seguimiento de los procesos de evaluación previa de impacto en función del género en la elaboración de normativa en la CAE.
- > **Evaluación Cláusulas:** se ha realizado una evaluación específica sobre la aplicación de las cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones por parte de las administraciones públicas vascas.

2. La Ley a examen: 10 años de la evaluación de la Ley
> metodología

¹ <http://www.emakunde.euskadi.eus/politika-publikoak/-/informazioa/politika-ebalua-zioak/#sthash.858gK3SZ.dpuf>
<http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluaciones-politicas/#sthash.k3hobLeo.dpuf>

Metodología utilizada

> Técnicas participativas utilizadas:

- Entrevistas en profundidad
- Grupos de discusión
- Encuestas (ad hoc y electrónicas)
- Talleres de contraste social y talleres de contraste técnico
- Delphi
- Jornada de presentación + foro de deliberación por enclaves

> Revisión documental y webs:

- 223 Boletines oficiales revisados (80 procesos selectivos, 438 subvenciones y contrataciones, 20 premios)
- 12 páginas web analizadas
- 175 informes de impacto de género analizados (150 expedientes de Gobierno Vasco y 25 expedientes de diputaciones forales)
- 105 cláusulas para la igualdad analizadas (50 convocatorias de subvención pública, 55 de pliegos de contratos públicos)
- Revisión de planes y legislación a nivel europeo, estatal, autonómico, foral y local
- Revisión de informes e investigaciones (Informes Cifras, Evaluaciones y memorias de actividad, Guías, protocolos y otros materiales de ayuda)

Se han aplicado diversas Técnicas participativas que han enriquecido la evaluación

2. La ley a examen: 10 años de la evaluación de la Ley
> metodología

> + de 400 Agentes participantes en la evaluación

- 150 puntos de vista diferentes: opiniones de 96 personas cualificadas y 57 organizaciones del ámbito público y privado
- Participación de los departamentos, organismos autónomos y entes públicos del Gobierno Vasco
- Participación de las 3 Diputaciones Forales
- Participación de los 251 ayuntamientos:
 - 70 a través del sistema de seguimiento del VI Plan de Igualdad
 - 181 a través de cuestionario (138 respuestas individuales-43 a través de agrupación municipal)
- Impactos: 19 entrevistas
- Cláusulas: 75 personas encuestadas y 13 entrevistas en profundidad

Responsables políticos/as

Parlamento Vasco: Comisión de DDHH e Igualdad

Universidad

Técnicas de Igualdad

Consultoras homologadas

Comisión Consultiva

Sociedad civil no organizada

Asociaciones de mujeres y feministas

Asociaciones mixtas

Asociaciones del tercer sector

Asociaciones de Mujeres migradas

Grupos de hombres sobre Nuevas Masculinidades

Trabajadoras sociales

Educadoras y educadores

Medios de comunicación

Sindicatos

Organizaciones empresariales

2. La ley a examen: 10 años de la evaluación de la Ley
> metodología

+ de 400 agentes han participado en la evaluación

3.- Resultados obtenidos en las evaluaciones

La implementación de la Ley de Igualdad y el trabajo previo realizado, han posibilitado la consecución de importantes avances en materia de igualdad, aunque persisten muchas desigualdades significativas y sobre todo estructurales. Se presentan a continuación algunos de los datos estadísticos, opiniones, reflexiones y mandatos de ley que reflejan esta evolución.

[1] Planes de igualdad

la ley | artículo

“El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura un plan general para la Igualdad y en su desarrollo, cada departamento del Gobierno Vasco y las diputaciones forales y ayuntamientos **han de elaborar sus propios planes**”
(15. art)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

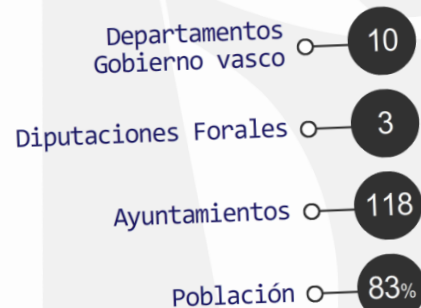
- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

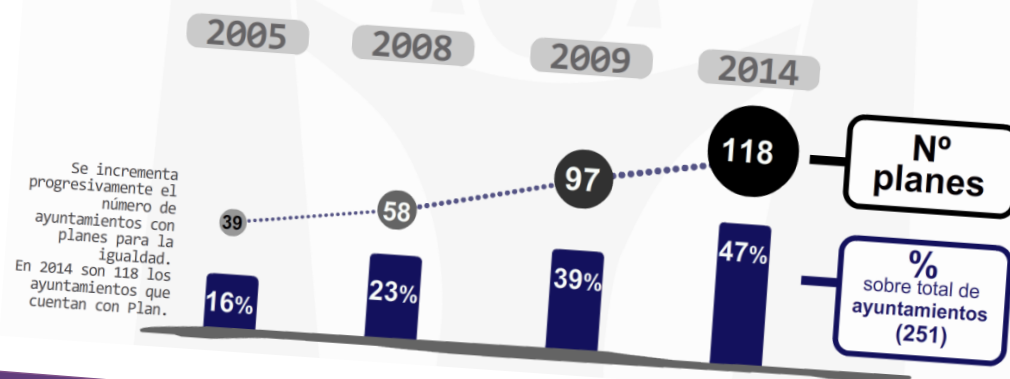
DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas vascas en desarrollo del VI Plan de Igualdad (X Legislatura)



Evolución de los Planes de Igualdad en los Ayuntamientos.



3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

opini3n | participantes

“Si hacemos un an3lisis cuantitativo de la Ley, efectivamente ha impactado porque ha aumentado el n3mero de planes, pero creo que tenemos que pasar a la fase de evaluar cualitativamente qu3 pasa con estos planes. (...) el instrumento se est3 convirtiendo en un fin”.
 T3cnica de Igualdad Diputaci3n Foral

“La obligatoriedad de hacer planes de igualdad es, en s3, una fortaleza. Se establecen procedimientos de aprobaci3n, en donde se visualiza el compromiso municipal, de modo que est3 en la agenda de todo el mundo”.
 T3cnica de Igualdad municipal

“La igualdad ha entrado en las instituciones p3blicas, pero no ha ocupado la centralidad de las pol3ticas p3blicas.”
 Cargo Pol3tico

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formaci3n
- > lenguaje
- > evaluaci3n de impacto-cl3usulas
- > participaci3n
- > cultura, deporte, medios de comunicaci3n
- > educaci3n
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCI3N

OPINIONES Y REFLEXIONES

[2] Unidades de igualdad

la ley | artículo

"Todos los departamentos de la Administración Autonómica y sus Organismos Autónomos, así como las administraciones forales y locales han de contar con, **al menos, una unidad administrativa de igualdad con una posición orgánica y funcional adecuada y dotación presupuestaria suficiente**"

(Art-10 y 11)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Unidades de Igualdad en la Administración

Administración General

- Todos los departamentos cuentan con unidad de igualdad y personal.
- 4 OAAA cuentan con unidad también (Agencia vasca de cooperación para el desarrollo, Lanbide, Osakidetza y Osalan) 2 más están en proceso creación y 4 pendientes
- Emakunde cuenta con una plantilla de 35 personas (16 personal técnico de igualdad)

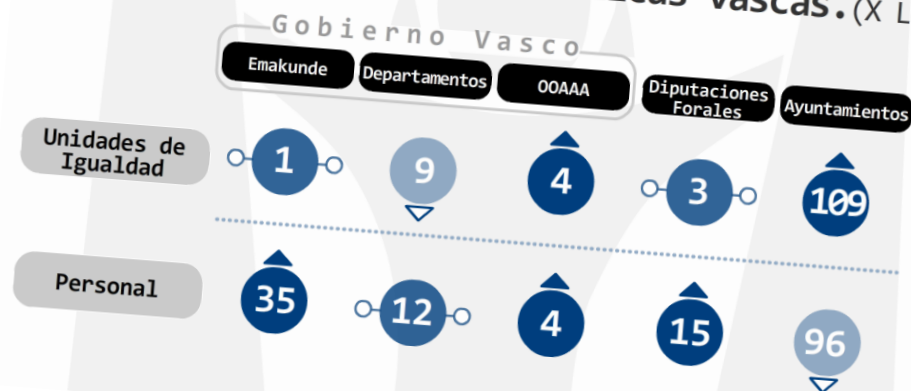
Administración Foral

- Las 3 Diputaciones cuentan con unidades de igualdad: Araba mantiene personal. Bizkaia (+1) y Gipuzkoa (+3) incrementan

Administración Local

- Incremento de municipios con unidades de igualdad (sobre todo en ayuntamientos con personal compartido), si bien se reduce el número de profesionales que trabajan en ellas

Evolución de las Unidades de Igualdad y personal en las Administraciones Públicas vascas. (X Legislatura)



3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

opinión | participantes

“Hablamos de mucha temporalidad, de jornadas reducidas, de que se comparte el trabajo con otras materias...lo cual no favorece una buena posición por parte de las unidades de igualdad dentro de las organizaciones”.

Técnica de Igualdad Municipal

“Las unidades han sido clave para impulsar la igualdad dentro de la administración, y es gracias al capital humano que han sido tan potentes”.

Cargo político de Emakunde

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[3] Formación

la ley | artículo

"Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una **formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal**"

(Art-17)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

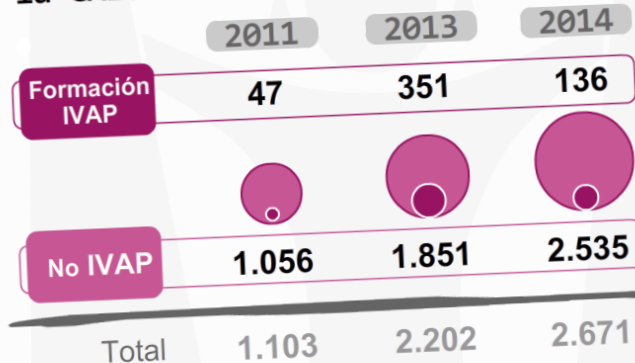
ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

estadísticas|datos

Evolución de la Formación en las Administraciones de la CAE.



En 2014 se han formado en temas de igualdad un total de 2.671 personas, de las cuales el 75% son mujeres y el resto 25% hombres.

opinión|participantes

“La formación depende de la voluntad de quien se quiera formar, no hay ninguna directriz de la dirección”.

Técnica del Gobierno Vasco

“Es fundamental el artículo que recoge la formación y la experiencia. Visto en otros contextos (Europa), es impresionante la diferencia entre las AAPP que tienen personal formado y las que no”.

Técnica de Igualdad municipal

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTÍCULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[4] Lenguaje

la ley | artículo

"Los poderes públicos
vascos han de hacer un uso
no sexista del lenguaje"

(Art-18.4.)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > **lenguaje**
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

estadísticas | datos

Evolución del uso no sexista del lenguaje en boletines oficiales CAE



opinión | participantes

“Modificando el lenguaje, si no hay detrás una capacitación, un trabajo de concienciación, el avance hacia la igualdad es muy limitado”

Técnica de Emakunde

“Me parece fundamental lo del uso no sexista del lenguaje, porque el lenguaje es lo que nos configura. Es absolutamente determinante en la dignidad humana”.

Jurista

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[5] Evaluación de impacto-cláusulas

la ley | artículo

"Las administraciones
 públicas vascas han de
 tener en cuenta la
 igualdad de mujeres y
 hombres en la
 elaboración y aplicación
 de las normas, para lo
 que han de evaluar su
 impacto en función del
 género e incluir medidas
 de igualdad"
 (Art-18-21)

"Las administraciones
 públicas vascas
 incluirán cláusulas para
 la igualdad en las
 subvenciones y en los
 contratos, y se tendrán
 en cuenta en los
 criterios de admisión,
 valoración y condiciones
 de ejecución igualdad"
 (Art-20)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

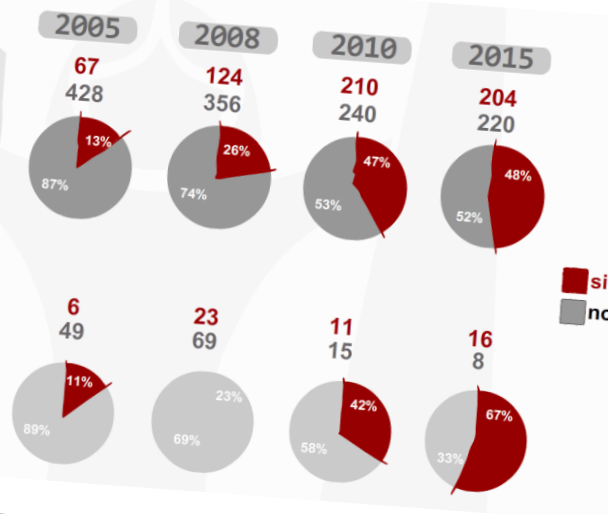
Evolución del número de expedientes de evaluación de impacto de género elaborados por la Administración Autonómica y tramitados por Emakunde.

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	100	179	120	128	149	154	68	85

Evolución del número de Informes de Impacto de género elaborados por la Administración Foral y Local

	2010	2011	2012	2013	2014
Diputaciones Forales	13	18	20	41	168
Ayuntamientos	2	5	5	1	5

Evolución de la Inclusión de criterios de igualdad en las subvenciones.



3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

opinión | participantes

“En términos de eficacia, creo que las evaluaciones de impacto están tendiendo a incluir cada vez más medidas de igualdad en la normativa, pero no estamos consiguiendo hoy por hoy que toda esa normativa se elabore de una manera totalmente igualitaria”.

Personal Técnico de Emakunde

“Cabe ahora focalizar las nuevas acciones y medidas en el fortalecimiento del contenido y los objetivos de las cláusulas y sobre todo, en la aplicación de medidas de seguimiento y evaluación de las mismas”.

Estudio de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas. Enred Consultoría

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[6] Participación

la ley | artículo

"Las candidaturas al Parlamento Vasco y Juntas Generales
 estarán integradas **por al menos un 50% de mujeres**"
 (Disposición Final Cuarta y Quinta)

"En el Gobierno ambos sexos estarán
 representados al menos en un 40%"
 (Disposición Final tercera)

"Las administraciones públicas vascas han de promover que en
 los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones
 profesionales, empresariales, de economía social, sindicales,
 políticas, culturales o de otra índole exista **una presencia
 equilibrada de mujeres y hombres**"

(Art-24.1)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

% mujeres

Evolución de la presencia de mujeres en órganos de decisión.

	2005-2008	2015
PARLAMENTO VASCO	53%	55%
GOBIERNO VASCO (Consejerías)	46%	50%
JUNTAS GENERALES	41%	47%
DIPUTACIONES FORALES	17%	39%
Dirección General	17%	33%
Diputaciones Forales	15%	54%
ALCALDÍAS	15%	25%



% mujeres

Evolución de la presencia de mujeres en otros órganos de decisión.

	2005-2008	2015
SINDICATOS (Secretaría General + Comité Ejecutivo)	35% (2008)	43%
PATRONALES (Presidencia + Junta Directiva)	8% (2008)	9%
ENTIDADES FINANCIERAS	17% (2010)	21%
Presidencias	0%	0%
Consejos de Administración	18%	23%
EMPRESAS QUE COTIZAN EN IBEX 35	7% (2010)	26%
Presidencias	0%	0%
Consejos de Administración	8%	26%



3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTÍCULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

opinión | participantes

“Azkeneko 15-20
 urtetan emakumeen
 parte hartzea ugaritu
 egin da, bai
 Administrazio publiko
 kargetan, bai kargu
 politikoetan, baita
 ere mugimendu

asoziatiboan ere”

Colectivo feminista autónomo

“Horrek (zerrendak
 kremallera) eman du ordezkari
 politiko emakume gehiago
 izatea, eta numerikoki nahiko
 egoera parekidera heltzea,
 baina horrek ez du esan nahi
 botere berdina daukagunik,
 protagonismo berdinak edo
 gaien banaketa ez dagoenik”.

Cargo político Gobierno Vasco

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[7] Cultura, deporte, medios de comunicación

la ley | artículo

"Las administraciones públicas vascas han de **promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres** en todas las ACTIVIDADES CULTURALES y DEPORTIVAS"

(Art-25)

"Ningún MEDIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL (...) puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales"

(Art-26)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Cultura

"...En lo que se refiere a la adquisición de obras de arte para la integración de colecciones, la paridad no se contempla en absoluto, limitándose en general a meros gestos que perpetúan la desigualdad discriminatoria.

Lo mismo ocurre con la programación de los centros, en la que es obvia la ausencia de mujeres tanto en exposiciones colectivas como sobre todo en individuales, impidiéndonos con ello alcanzar status profesionales que se siguen reservando para el género masculino"

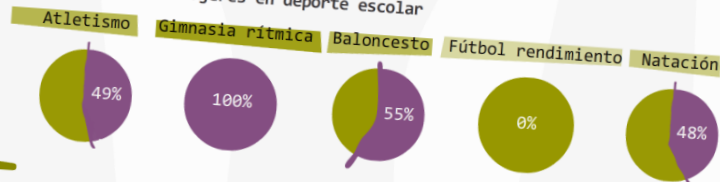
Carta al Lehendakari e Instituciones: Por la Igualdad de Hombres y Mujeres en el ámbito de la cultura y el arte" Plataforma A (2012)

Deporte

Evolución de la participación en deporte escolar (% de mujeres)

	2006	2008	2010	2015
Mujeres	45%	48%	50%	40%
Total	1.404	1.505	1.473	2.434

Participación de las mujeres en deporte escolar



3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Comunicación

51 medios de comunicación y agencias de publicidad...

han participado en el proceso de reflexión y trabajo de BEGIRA para la elaboración del "Código deontológico y de autorregulación para una comunicación y publicidad no sexistas en Euskadi".

opinión | participantes

"No estamos en igualdad de condiciones (...) solo hay que ver cuántas mujeres empiezan en la Facultad de Bellas Artes y cuántas luego están en el mercado o en Guggenheim, Berlín, etc. Las cifras son atroces".

Agente cultural

"Los valores y mensajes que se transmiten a través de los medios de comunicación y publicidad son un elemento a tener en cuenta a la hora de luchar por la erradicación de estereotipos y roles sexistas".

Técnica del Gobierno Vasco-Área deporte

"10 urteetan baietz egin dugu aurrera. Baina oso maskulinoa da kirol mundua. Asko dago egiteko".

Técnica del Gobierno Vasco-Área deporte

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTÍCULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[8] Educación

la ley | artículo

“Las políticas públicas educativas **deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo**, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género”

(Art-28)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

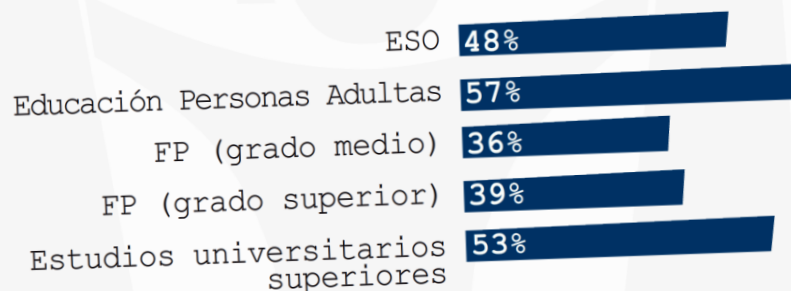
ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Niveles

Alumnado en enseñanza reglada por niveles. % de mujeres. (2013-2014)



Grados

Grados con más de un 80% de...

Mujeres matriculadas

1.- Educación infantil	88%
2.- Lenguas modernas y gestión	87%
3.- Enfermería	83%
4.- Traducción e interpretación	82%
5.- Pedagogía	81%

Hombres matriculados

1.- Ingeniería en electrónica industrial	93%
2.- Marina	92%
3.- Ingeniería en innovación de procesos y productos	92%
4.- Ingeniería en electrónica industrial y automática	87%
5.- Ingeniería de sistemas de telecomunicación	86%

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

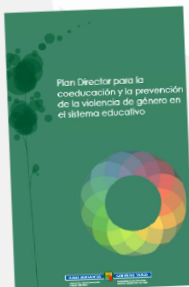
ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

Coeducación

Plan de coeducación



El Departamento de Educación aprobó un Plan Director para la coeducación y prevención de la violencia de género para el período 2013-2014 y 2015-2016, y que se ha prorrogado un año más.

- 196 centros (148 públicos/48 concertados) han desarrollado y aplican sus proyectos en materia de coeducación y prevención de la violencia de género
- 10 centros (7 públicos/3 concertados) han elaborado y desarrollado proyectos coeducativos integrales

opinión | participantes

“Inaudito que no haya ninguna asignatura sobre estos temas en carreras como comunicación audiovisual, periodismo, educación, sociología, ciencia política, que son carreras que crean discurso, que reproducen valores y roles”

Asociación mixta

“Hezkidetza plana, plan bezala oso interesgarria da. Baina paperaren eta praktikaren artean abismo bat dago.”

Representante sindical

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[9] Trabajo

la ley | artículo

"Las administraciones públicas
 vascas (...) han de promover las
 condiciones para que la
 igualdad de oportunidades y
 trato de mujeres y hombres sea
 real y efectiva, tanto en las
 condiciones de acceso al
 trabajo por cuenta propia o
 ajena como en las condiciones
 de trabajo, formación
 promoción, retribución y
 extinción del contrato"
 (Art-36)

"Las administraciones públicas
 vascas tendrán en cuenta el
 valor del trabajo doméstico y
 promoverán que los hombres se
 corresponsabilicen"
 (Art-34-35)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

estadísticas | datos

Mujeres y trabajo

Son Mujeres

De las personas que trabajan sin contrato... **85%**

De la población ocupada en la CAE con jornada parcial... **78%**

Del total de la población no asalariada **35,6%**

De las personas que solicitan excedencias por cuidado de hijas/os **93%**

Dedican más tiempo diario a labores domésticas **+3,1 horas**

opinión | participantes

“Las instituciones deben empezar a decirle al mercado que debe contribuir al bienestar social”.

Dirigente político

“La corresponsabilidad es un valor económico. Si las mujeres no nos dedicáramos a los cuidados, a tener hijas e hijos, esto se cae”.

Representante sindical

“A pesar de que a día de hoy hay un mayor número de mujeres dentro del mundo laboral, ha habido un descenso de la tasa de la actividad, y un empeoramiento de las condiciones de contratación”.

Asociación de mujeres-Comisión Consultiva

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

[10] Violencia

la ley | artículo

Las administraciones públicas vascas:

“han de promover la investigación, sensibilización y formación en materia de violencia contra las mujeres y la evaluación de los recursos y programas”

“poner los medios para garantizar a las víctimas asesoramiento jurídico, asistencia psicológica, recursos de acogida y servicios de urgencia, prestaciones económicas vivienda, inserción laboral y educación”

“impulsar acuerdos de colaboración interinstitucional para favorecer una actuación coordinada y eficaz”

(Art-50-62)

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > violencia

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

estadísticas | datos

Evolución del número de victimizaciones.

2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
2.896	3.814	4.447	4.560	4.858	4.983	5.097

Victimizaciones según tipo de violencia contra las mujeres. Total: 5.097



opinión | participantes

“Las asistentes sociales, las trabajadoras sociales y la Ertzaintza están bastante formadas en género (...)

Llegan al juzgado y ahí es cuando el palo es abismal porque ahí entra el tema de los derechos del agresor que es lo primero que les dicen”.

Agente relacionado con el trabajo en violencia

“En estas ocasiones (acceso a ayudas económicas, vivienda...) es necesaria la denuncia judicial, que en algunos casos hay mujeres que por miedo, incluso por pena, no la interponen, de forma que quedan al margen de estos recursos.”

Agente relacionado con el trabajo en violencia

“Actualmente los recursos residenciales y de acogida son insuficientes, no se ha alcanzado el número de centros, de calidad y de plazas necesario.”

Personal que interviene ante casos de violencia

3. Resultados obtenidos en las evaluaciones

- > planes de igualdad
- > unidades de igualdad
- > formación
- > lenguaje
- > evaluación de impacto-cláusulas
- > participación
- > cultura, deporte, medios de comunicación
- > educación
- > trabajo
- > **violencia**

ARTICULO DE REFERENCIA

DATOS EVOLUCIÓN

OPINIONES Y REFLEXIONES

4.- A modo de conclusiones

Compromisos de la Agenda política...

Para finalizar queremos incluir los compromisos¹ acordados entre el Gobierno vasco y las 3 Diputaciones para priorizar las políticas de igualdad en la agenda política a lo largo del próximo quinquenio:

- **Aumentar** el presupuesto destinado a políticas de igualdad,
- **Fortalecer** la transversalidad de las mismas,
- **Incrementar** el personal dedicado a la igualdad,
- **Continuar** con el despliegue del Plan director para la coeducación y prevención de la violencia de género en el sistema educativo,
- **Garantizar** recursos para fortalecer los planes de igualdad en las empresas,
- **Prevenir** la violencia contra las mujeres potenciando programas de empoderamiento y cambio de valores,
- **Garantizar** la atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres
- **Promover** un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas, entre otros compromisos.

4. A modo de conclusiones
> Compromisos de la Agenda política...
> ...Y retos de futuro

1. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/documentacion_ipp/es_def/adjuntos/acuerdo_21_07_2016_comision_interinstitucional_cas.pdf
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/documentacion_ipp/eu_def/adjuntos/acuerdo_21_07_2016_comision_interinstitucional_eus.pdf

...Y retos de futuro

Tras estos 10 años de Ley de igualdad, los avances indudables que hemos visualizado, protagonizados por las instituciones y el movimiento feminista, han permitido que esta sociedad pueda de nuevo sentirse orgullosa.

De una parte, por los resultados derivados de la Ley. De otra, por el espíritu crítico existente que no se contenta con estos resultados y que demanda más, mucho más.

Estos 10 años de Ley de igualdad han puesto las bases para que nuestra Comunidad sea una referencia y un ejemplo a seguir.

Pero el reto al que nos enfrentamos requiere de un esfuerzo político y ciudadano que esté a la altura de la dignidad de todas las personas.

Y ese esfuerzo requiere de voluntad política y compromiso personal que apueste por una estrategia de país asentada en un pacto social y político para que la lucha por la igualdad sea el reto de nuestra Comunidad no en los próximos años o legislaturas, sino en los próximos siglos.

Eskerrik asko Muchas gracias

Izaskun Landaia Larizgoitia

Directora de Emakunde

4. A modo de conclusiones

> Compromisos de la Agenda política...

> ...Y retos de futuro

el reto al que nos enfrentamos requiere de un esfuerzo político y ciudadano que esté a la altura de la dignidad de todas las personas.