



Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2015

Memoria de seguimiento

2015

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	6
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2014	7
1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES	8
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	10
2.1. RESULTADOS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD	10
2.1.1. LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CAE	10
2.1.2. LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD Y EL PERSONAL QUE IMPULSA LA IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS	12
2.1.3. LOS RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA CAE ..	16
2.1.4. LA INCORPORACIÓN LAS EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LAS NORMAS EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS	18
2.1.5. LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	19
2.1.6. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	19
2.1.7. LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS, CONVENIOS Y SUBVENCIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	22
2.1.8. EVOLUCIÓN DE OTROS OBJETIVOS RELEVANTES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA GOBERNANZA.....	22
2.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO EN LOS EJES DE INTERVENCIÓN	26
2.2.1. OBJETIVOS POLÍTICOS DE LAS INTERVENCIONES	26
2.2.2. TEMÁTICA	28
2.2.3. TIPO DE INTERVENCIÓN.....	28
2.2.3.1. FORMACIÓN	30
2.2.3.2. SENSIBILIZACIÓN	32
2.2.3.3. INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y ANÁLISIS	33
2.2.4. CREACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS.....	34
2.2.5. APROXIMACIÓN A LAS ENTIDADES Y PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD	35
2.2.5.1. PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS ACCIONES.....	35
2.2.6. USO DE MEDIDAS DE ADAPTACIÓN EN LAS ACCIONES	36
2.2.7. COSTE DE LAS INTERVENCIONES.....	37
PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2015	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2015	8
Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2015	40
Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2015	41
Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2015	41
Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2015	42
Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2015.....	42
Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2015	42
Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2015	42
Tabla 9: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2015	43
Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2015.....	43
Tabla 11: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2015	44
Tabla 12: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. 2015.....	44
Tabla 13: Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales de igualdad. Número de reuniones con personal técnico (T), político (P) o ambos (A) en los que participa personal de igualdad, y nº de instituciones que participan. 2015	44
Tabla 14: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2015.....	45
Tabla 15: Notas de prensa y estudios. 2015	45
Tabla 16: Formación interna promovida por las instituciones. 2015	46
Tabla 17: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2015	46
Tabla 18: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2015	46
Tabla 19: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2015.....	47
Tabla 20: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2015	47
Tabla 21: Formación general promovida por el IVAP. 2015.....	47
Tabla 22: Formación específica igualdad promovida por el IVAP. 2015	47
Tabla 23: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2015	48
Tabla 24: Procesos con plazas de igualdad. 2015	48
Tabla 25: Incorporación del enfoque de género en la comunicación. 2015	49
Tabla 26: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2015	49
Tabla 27: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas (y número de instituciones informantes en cada tipo de institución) 2015.	49
Tabla 28: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2015	50
Tabla 29: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2015	50
Tabla 30: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos (2015)	50
Tabla 31: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (2015)....	51
Tabla 32: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2015.....	52
Tabla 33: Criterios de igualdad en los convenios. 2015	52
Tabla 34: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2015.....	52
Tabla 35: Criterios de igualdad en las becas. 2015	53
Tabla 36: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2015.....	53
Tabla 37: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y para concesión de premios. 2015	54
Tabla 38: Representación equilibrada órganos colegiados. 2015.....	54
Tabla 39: Participación ciudadana e igualdad. 2015	55
Tabla 40: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2015.....	56
Tabla 41: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2015	56
Tabla 42: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2015	56

Tabla 43: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2015	57
Tabla 44: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2015	57
Tabla 45: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2015	57
Tabla 46: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2015.....	58
Tabla 47: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones 2015	58
Tabla 48: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2015	58
Tabla 49: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2015	59
Tabla 50: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2015	59
Tabla 51: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2015.....	59
Tabla 52: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2015.....	60
Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2015	60
Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por tipo de institución. 2015	60
Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2015	60
Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2015	61
Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2015	61
Tabla 58: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2015	61

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2015	11
Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2015	13
Gráfico 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2015.....	14
Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2015	15
Grafico 5: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2015	15
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad en la CAE según Instituciones (miles de €). 2015	16
Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2015.....	17
Gráfico 8: Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2015	18
Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2015	19
Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2015	20
Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2015.....	20
Grafico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2015	21
Grafico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2015	21
Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. 2015..	22
Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2015	23
Gráfico 16: Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones.....	23

Gráfico 17: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales, jurados... 2015.....	25
Gráfico 18: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2015 ...	26
Gráfico 19: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2015	27
Gráfico 20: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2015	28
Gráfico 21: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2015	29
Gráfico 22: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015	30
Gráfico 23: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2015.....	30
Gráfico 24: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015	31
Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2015	31
Gráfico 26: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2015.....	32
Gráfico 27: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2015.....	32
Gráfico 28: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2015	33
Gráfico 29: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2015.....	33
Gráfico 30: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2015	34
Gráfico 31: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2015	34
Gráfico 32: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2015	35
Gráfico 33: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2015	35
Gráfico 34: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2015.....	36
Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2015	36
Gráfico 36: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015.....	36
Gráfico 37: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2015	37
Gráfico 38: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2015	38
Gráfico 39: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2015.....	40

0. PRESENTACIÓN

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE establece, para cada ejercicio, la obligatoriedad de elaborar un documento de evaluación que dé cuenta de las actuaciones desarrolladas por los Poderes Públicos Vascos en este ámbito.

Este documento da respuesta a este requerimiento, presentando la información relativa al seguimiento de las intervenciones de los Poderes Públicos en 2015 en dos apartados diferenciados. En el primero, se presenta una síntesis de la evolución de las principales cuestiones que en materia de igualdad de mujeres y hombres han abordado las instituciones de la CAE. El segundo apartado tiene carácter de Apéndice estadístico, en el que se recoge, en diferentes tablas, el detalle de esta información.

En ambos casos, se ha seguido la estructura del VI Plan para la Igualdad, incluyendo, en primer término, las actuaciones relativas a la Gobernanza (análisis del cumplimiento de los requisitos básicos establecidos por la Ley 4/2005, para la igualdad de Mujeres y Hombres, en relación con la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento y organización de las propias administraciones); y, en segundo lugar, las intervenciones desarrolladas en torno a los tres ejes del VI Plan (el cambio de valores y empoderamiento de las mujeres; el desarrollo de una organización social corresponsable y la lucha frente a la violencia contra las mujeres).

Un aplicativo informático permite recoger y analizar cada año la información que las instituciones proporcionan en los dos ámbitos (con un cuestionario de Gobernanza por institución y tantos cuestionarios de actuaciones como intervenciones de interés hayan desarrollado las instituciones). El personal responsable de la implantación de las políticas de igualdad en las instituciones proporciona además información adicional y precisiones para facilitar la comprensión de los datos incluidos. La información presentada se ha recogido durante los meses de diciembre de 2015 a abril de 2016.

La elaboración de este documento, su estructuración y el contenido de la información presentada buscan mantener la homogeneidad en el tiempo, con el fin de facilitar una lectura de la evolución anual de los datos analizados.

PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2015

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se caracteriza por definir un marco de principios y objetivos que los poderes públicos de la CAE deben desarrollar a través de diferentes instrumentos y actuaciones. Entre estos instrumentos se encuentra la planificación y programación propia de las instituciones, en la que definen intervenciones concretas para impulsar la igualdad.

El seguimiento de la actividad de los poderes públicos que recoge este informe permite analizar con carácter anual cómo están evolucionando las políticas de igualdad en la CAE desde una perspectiva de ejecución, sin entrar a valorar si están consiguiendo o no, o en qué grado, los objetivos de cambio social que en materia de igualdad de mujeres y hombres propone el VI Plan.

Pese a las limitaciones de este enfoque, propio de un proceso de seguimiento más que de evaluación, facilita una visión de interés sobre cuestiones básicas, como el avance en la planificación de las políticas igualdad, el desarrollo de las unidades de igualdad que promueven las políticas de igualdad en sus organizaciones o los presupuestos destinados por las administraciones públicas al impulso de la igualdad, entre otras.

Los diferentes ámbitos de las administraciones públicas de la CAE participan en este seguimiento anual: departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos y mancomunidades o consorcios, organismos autónomos, entes públicos y empresas de capital público, así como otras entidades o instituciones con un papel relevante en el ámbito de la igualdad (UPV/EHU o Juntas Generales).

En 2015 han participado 115 instituciones/entidades, número similar al registrado en 2014. Los ayuntamientos constituyen el segmento más numeroso de informantes. Departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales, junto con algunos organismos autónomos y otras instituciones significativas son, por otra parte, piezas fundamentales cuya participación se mantiene a lo largo de los años.

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2015

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	9
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos ¹	75
Mancomunidades y Consorcios	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12
Empresas de Capital Público	10
Otras instituciones y entidades	4
TOTAL	115

¹ 71 ayuntamientos han respondido al área de Gobernanza, 39 han informado sobre sus intervenciones en gobernanza y actuaciones, y 4 han incluido solo fichas de actuación.

Las siguientes instituciones y entidades han participado en esta evaluación, aportando la información que se presenta en el documento.

.....Ayuntamiento de Abadiño	Ayuntamiento de Ortuella
Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Pasaia
Ayuntamiento de Abanto y Ciérnava-Abanto Zierbena	Ayuntamiento de Plentzia
Ayuntamiento de Amezketa	Ayuntamiento de Portugalete
Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano	Ayuntamiento de Sestao
Ayuntamiento de Amoro	Ayuntamiento de Sopelana
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas
Ayuntamiento de Arantzazu	Ayuntamiento de Sukarrieta
Ayuntamiento de Areatza	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes
Ayuntamiento de Artea	Ayuntamiento de Urduliz
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Urnieta
Ayuntamiento de Azkoitia	Ayuntamiento de Zaldibar
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Zaldibia
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zarautz
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Zeanuri
Ayuntamiento de Beasain	Ayuntamiento de Zierbena
Ayuntamiento de Bedia	Ayuntamiento de Zigoitia
Ayuntamiento de Berango	Ayuntamiento de Zumaia
Ayuntamiento de BergaraHaurreskolak
Ayuntamiento de BermeoMancomunidad de Servicios de Uribe Kosta
Ayuntamiento de BerriatuaLehendakaritza
Ayuntamiento de Berriz	Departamento de Administración Pública y Justicia
Ayuntamiento de Bilbao	Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad
Ayuntamiento de Deba	Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Ayuntamiento de Dima	Departamento de Hacienda y Finanzas
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura
Ayuntamiento de Durango	Departamento de Seguridad
Ayuntamiento de Elgoibar	Departamento de Salud
Ayuntamiento de Elorrio	Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Ayuntamiento de ErandioDiputación Foral de Álava
Ayuntamiento de ErrenteriaDiputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de GaldakaoDiputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de GatikaBasquetour
Ayuntamiento de Gernika-Lumo	Euskadiko Kirol Portuak
Ayuntamiento de Getaria	Euskotren
Ayuntamiento de Getxo	Ihobe
Ayuntamiento de Gordexola	Itelazpi
Ayuntamiento de Gorliz	Izenpe
Ayuntamiento de Hernani	Neiker-Tecnalia
Ayuntamiento de Igortze	Parque Tecnológico de Alava S.A.
Ayuntamiento de Irun	Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A.
Ayuntamiento de Lasarte-Oria	SPRI
Ayuntamiento de LeioaAcademia Vasca de Policía y Emergencias
Ayuntamiento de Lekeitio	Agencia Vasca del Agua - URA
Ayuntamiento de Lemona	Emakunde
Ayuntamiento de Lemoiz	ETS. Red Ferroviaria Vasca
Ayuntamiento de Lezo	Eustat
Ayuntamiento de Lizartza	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Mendexa	Instituto Etxepare
Ayuntamiento de Mutriku	IVAP
Ayuntamiento de Nabarniz	Lanbide
Ayuntamiento de Olaberria	Osakidetza
Ayuntamiento de Oñati	Osalan
Ayuntamiento de Ordizia	Unibasq
Ayuntamiento de OrduñaHAZI
Ayuntamiento de Orendain	Juntas Generales de Alava
	Juntas Generales de Gipuzkoa
	UPV/EHU

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

Este capítulo presenta un resumen de las cuestiones que se han considerado más relevantes en las dos vertientes de análisis: la implementación de la perspectiva de género en la gobernanza de los poderes públicos vascos y las actuaciones que éstos desarrollan en materia de cambio de valores y empoderamiento, corresponsabilidad social y eliminación de la violencia contra las mujeres.

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

Los objetivos definidos en el VI Plan en el ámbito de la gobernanza buscan la integración de la perspectiva de género en la actuación general de las administraciones públicas vascas, de modo que se consideren de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

En los siguientes apartados se ofrece una panorámica general de los principales resultados obtenidos en torno a estos objetivos. La diversidad de las situaciones y desarrollos logrados en los diferentes ámbitos institucionales se presenta en la segunda parte del documento, donde se ofrece información detallada en tablas.

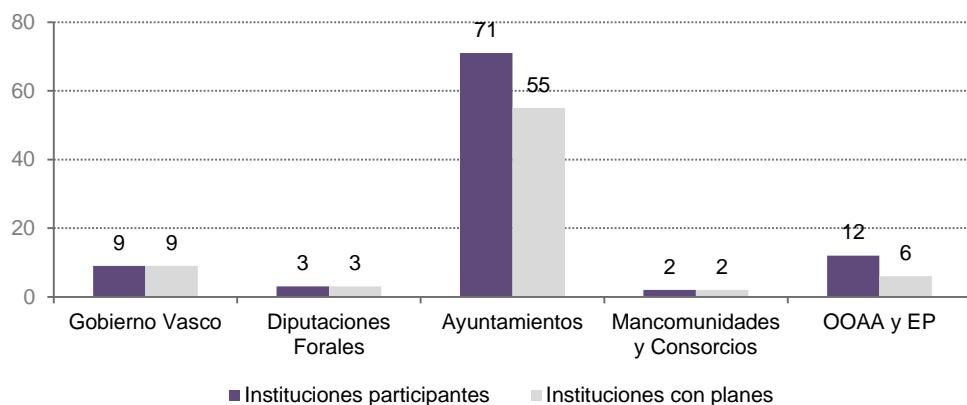
2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

La Ley 4/2005 regula la necesidad de realizar planes para la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la CAE. Establece así que *el Gobierno Vasco aprobará, en los seis primeros meses de cada legislatura, un plan general que recoja las líneas de intervención y directrices que deberán orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres*.

Partiendo de estas directrices, los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos deben aprobar planes o programas para la igualdad en línea con las mismas. La obligatoriedad de planificar las intervenciones en materia de igualdad se extiende asimismo a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

Los datos de 2015 revelan la consolidación de la actividad de planificación en el ámbito de la igualdad en el Gobierno Vasco (todos sus departamentos), las tres diputaciones forales y en 55 de los municipios vascos participantes en la evaluación². Por su parte, en los organismos autónomos-entes públicos (OOAA y EP) la planificación en materia de igualdad se mantiene como reto también este año³, pudiendo destacarse, un año más, el Plan de Igualdad de la UPV-EHU.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2015



La labor desarrollada en los últimos años por las instituciones de la CAE en cuanto a la sistematización y mejora de los procesos de planificación en materia de igualdad se visibiliza en los datos recogidos: prácticamente todas las instituciones han señalado que sus planes se han elaborado partiendo de un diagnóstico previo, y la participación en su elaboración de las diferentes áreas de las instituciones refleja, en 2015, una implicación algo superior de las mismas respecto al año precedente (el 86% de los casos informados).

Las diferentes áreas de las instituciones participan no solo en el diseño sino también en la implementación de las actuaciones definidas en la planificación, siendo esta implicación prácticamente sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales, mientras que en el ámbito municipal se observa una participación superior de las áreas de Cultura, Euskera y Deportes, Política Social, Educación y Alcaldía.

La evaluación de los planes de igualdad⁴, clave para aprender y mejorar en el desarrollo de las políticas de igualdad, resulta sistemática en el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los organismos autónomos/entes públicos, al menos en cuanto a su previsión. En el ámbito municipal, un 64% de los planes de igualdad informados tienen prevista su evaluación.

² Se han utilizado como referente los 71 municipios que han completado información en el ámbito de la Gobernanza.

³ Si bien cabe destacar que dos de los organismos incorporados a la evaluación este año han señalado que se encuentran en fase de elaboración de un plan de igualdad.

⁴ También UPV-EHU y las mancomunidades/consorcios participantes tienen prevista la evaluación de sus planes de igualdad.

La participación de la ciudadanía en la planificación en materia de igualdad se circumscribe preferentemente al ámbito foral y municipal, y así lo señalan 2 diputaciones, 40 ayuntamientos y las 2 mancomunidades/consorcios participantes en la evaluación, que junto con la UPV-EHU conforman los 45 planes de igualdad en los que se ha contado con participación ciudadana en su elaboración.

Además, 53 instituciones señalan que disponen de otros planes o programas en materias vinculadas con la igualdad⁵.

Respecto al desarrollo de Planes de Igualdad Internos⁶ en las administraciones públicas, en 2015 se constata una aplicación mayoritaria de los mismos en las Empresas de Capital Público (8 de las 10 participantes en la evaluación) y limitada en el resto de instituciones⁷ (11 en total). Las medidas más habituales entre quienes no cuentan con planes de igualdad internos están relacionadas con la facilitación de la conciliación de su personal.

2.1.2. Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que todos los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma deberán contar con, al menos, una unidad administrativa con el fin de impulsar la igualdad y coordinar y colaborar en el propio departamento y organismos autónomos adscritos al mismo.

La citada Ley regula igualmente la necesidad de que las estructuras de las administraciones forales y locales se adecúen de modo que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus ámbitos respectivos. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, señala también esta obligación a los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos.

La información proporcionada por las instituciones en 2015 revela que la existencia de estas unidades u órganos es muy dispar en las administraciones de la CAE, cumpliéndose el requerimiento legal en el ámbito de la Administración General y foral, así como en las mancomunidades y consorcios participantes, pero alcanzando únicamente al 41% de las administraciones locales y al 25% de los organismos autónomos y entes públicos⁸ que han participado en la evaluación.

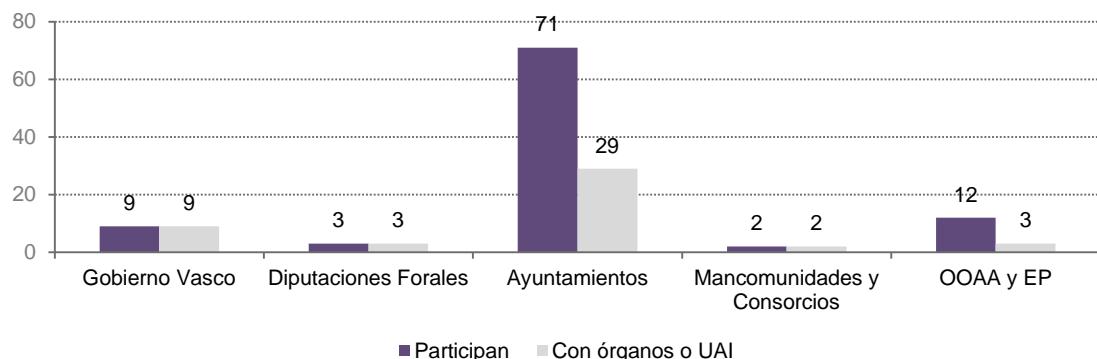
⁵ En su mayoría municipios (40).

⁶ Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad internos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa o institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

⁷ En 2014 se aprobó en negociación colectiva un Plan de Trabajo para la elaboración del I Plan para la igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

⁸ También la UPV-EHU ha señalado contar con una estructura de impulso a la igualdad, y las Juntas Generales de Álava han informado de que en 2015 existía una Comisión de Igualdad (IX legislatura) y que se creó una Comisión de presidencia, Igualdad y Derechos Humanos (en la X legislatura), habiéndose reunido 5 veces la primera y 2 la segunda en 2015.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2015



Junto con este dato, importante porque muestra el nivel de formalización de la función de impulso a la igualdad en las estructuras de las administraciones, resulta igualmente valioso conocer el número de personas que, de forma exclusiva o en combinación con otras tareas, se dedica a fomentar la implantación de las políticas de igualdad en estas organizaciones.

Así, en 2015, si bien solo 46 instituciones han confirmado que cuentan con estructuras formalizadas de igualdad, por otro lado 79 instituciones han señalado que cuentan con personal que impulsa la igualdad.

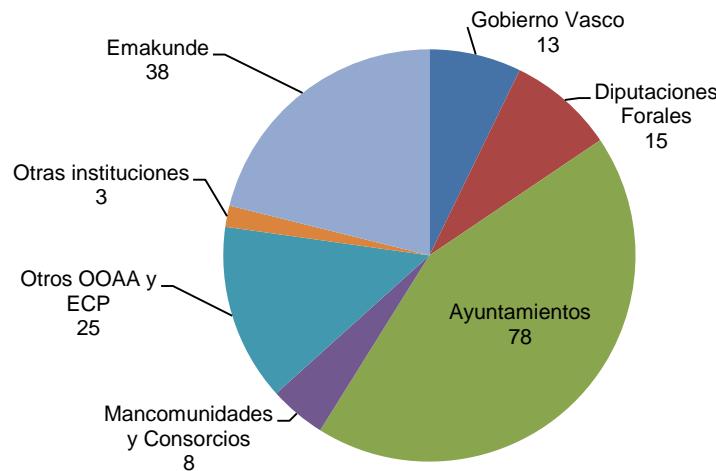
Las instituciones han informado de que 180 personas han trabajado para el impulso de la igualdad en la CAE en 2015. Este número global refleja situaciones diversas: desde personal técnico de igualdad, con formación específica significativa, dedicación exclusiva y con contrato fijo/funcionariado, hasta personas que incluyen esta función entre sus diversas actividades laborales, trabajan con contratos temporales, carecen de formación específica, etc.

Esta diversidad encuentra su máximo exponente en los organismos autónomos⁹, entes públicos y empresas de capital público, con un número relativamente elevado de personas implicadas en el impulso de la igualdad, pero con una dedicación y funciones claramente menos intensas en este ámbito.

Así, cuatro de cada diez del total de este personal se ubica en el ámbito municipal (78 personas). Emakunde, por su parte, es la institución con un mayor número de personas dedicadas al impulso de la igualdad.

⁹ La diferencia existente entre Emakunde y otros Organismos Autónomos ha llevado en algunos casos a identificar de forma independiente a esta institución. En las Tablas de la parte II se encuentran englobados todos los datos de los Organismos Públicos/Entes Públicos.

Gráfico 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2015



De este personal dedicado al impulso de la igualdad en la CAE, en torno a dos tercios del mismo (114 personas) se puede considerar personal técnico dedicado al impulso de la igualdad, personal que conforma la totalidad de quienes trabajan por la igualdad en el Gobierno Vasco y las diputaciones forales. En los ayuntamientos continúan siendo mayoría (83%), pero suponen una proporción menor en los organismos autónomos (42%).

Prácticamente la mitad del personal total identificado¹⁰ (88 personas) cuenta con formación específica en igualdad superior a 150 horas, y las mujeres constituyen la gran mayoría de este personal (85%). Los hombres que trabajan en este ámbito lo hacen de forma más frecuente en jornada parcial (16 de los 27 identificados en el seguimiento).

La exclusividad en la dedicación al ámbito de la igualdad es sistemática entre las personas que trabajan en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y Emakunde; y mayoritaria también en los ayuntamientos (87%). La compatibilización con otras actividades es claramente mayor en el resto de instituciones.

¹⁰ Emakunde cuenta también con 6 personas que, no siendo personal técnico de igualdad, tienen formación específica significativa en igualdad. En este caso, las personas que trabajan en funciones de gestión y administración trabajan igualmente en el impulso de las políticas de igualdad.

Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2015

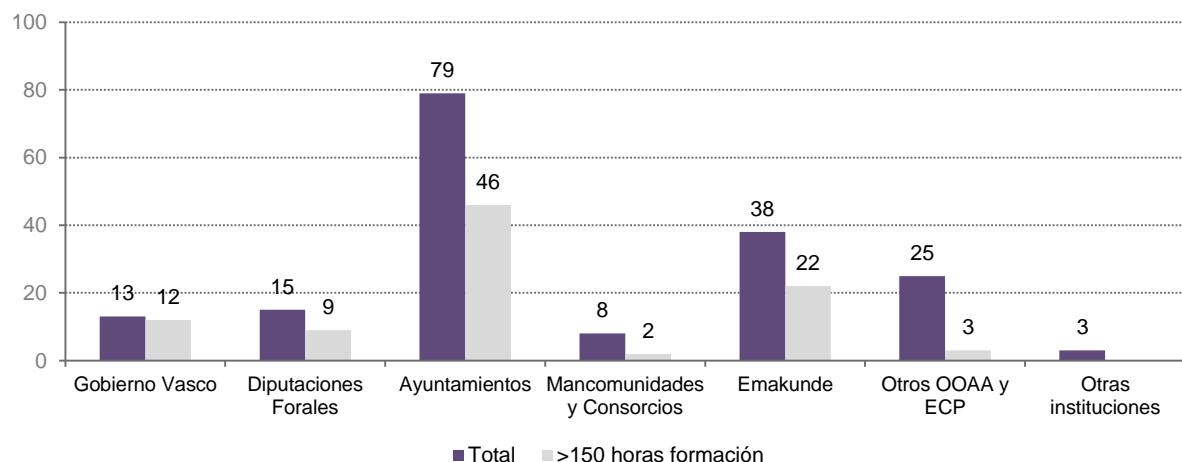
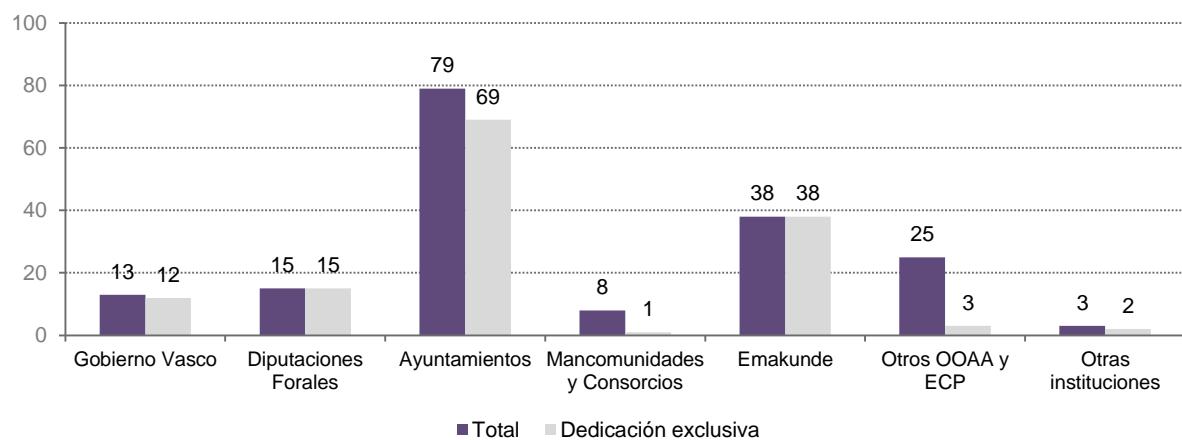


Grafico 5: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2015



Casi un tercio de las personas dedicadas al impulso de la igualdad de forma exclusiva lo hacen en jornadas parciales. Es decir, 44 de las 140 personas que trabajan de forma exclusiva en este ámbito lo hacen en jornadas parciales. El 73% del personal identificado cuenta con contrato fijo o es personal funcionario.

Por otra parte, al analizar a la incorporación de personal de igualdad en 2015 se observa que todos los procesos¹¹ de selección de acceso y promoción en el empleo público con plazas técnicas en materia de igualdad identificados en el año requerían un mínimo de 150 horas de formación en materia de igualdad.

¹¹ 13 procesos desarrollados por 6 instituciones.

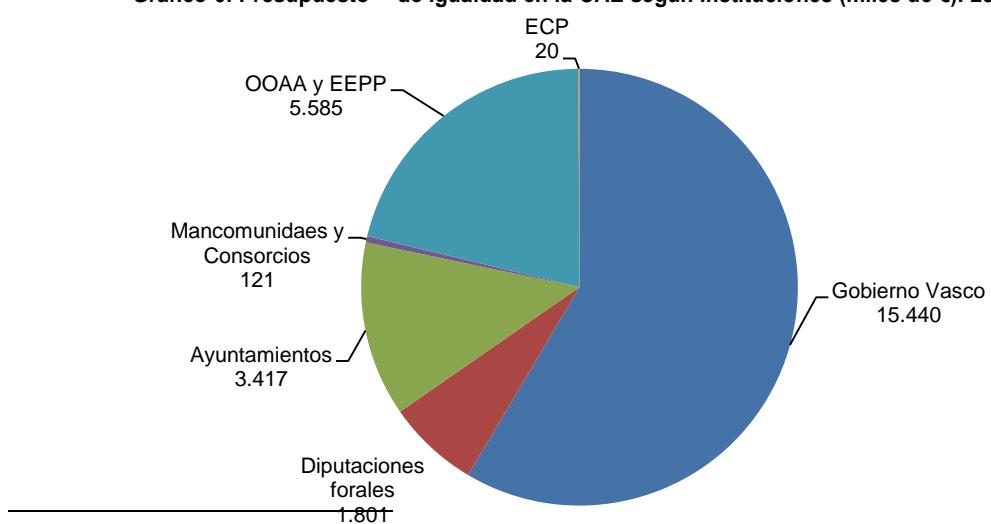
2.1.3. Los recursos económicos destinados a las políticas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la CAE

La Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en dicha ley.

Las instituciones de la CAE han informado en 65 casos de que cuentan con presupuesto específico asignado para la igualdad, y 49 han podido identificar el gasto ejecutado¹². Se puede identificar así un presupuesto en igualdad ejecutado que asciende en su conjunto a los 25,2 millones de euros, casi el doble de las cuantías presentadas en los presupuestos asignados. En cualquier caso, si se atiende a la información proporcionada por las diputaciones forales en sus actuaciones, se habrían ejecutado otros 7, millones adicionales a los identificados inicialmente, elevándose el total por encima de los 32 millones de euros. Estas cuantías suponen que los presupuestos en el ámbito de la igualdad constituyen en torno al 0,1% del total de los presupuestos de las instituciones participantes en la evaluación en 2015.

En cuanto a la distribución de estos presupuestos, los departamentos del Gobierno Vasco conforman una parte significativa de los mismos. La falta de información de alguna de las diputaciones forales lleva a que los ayuntamientos presenten unos valores superiores en cuanto a presupuestos, pero como se ha señalado ya, las diputaciones forales han identificado actuaciones en el ámbito de la igualdad con un coste muy superior. La segunda posición que ocupan los organismos autónomos se debe, prácticamente en su totalidad, al presupuesto de Emakunde.

Gráfico 6: Presupuesto¹³ de igualdad en la CAE según Instituciones (miles de €). 2015



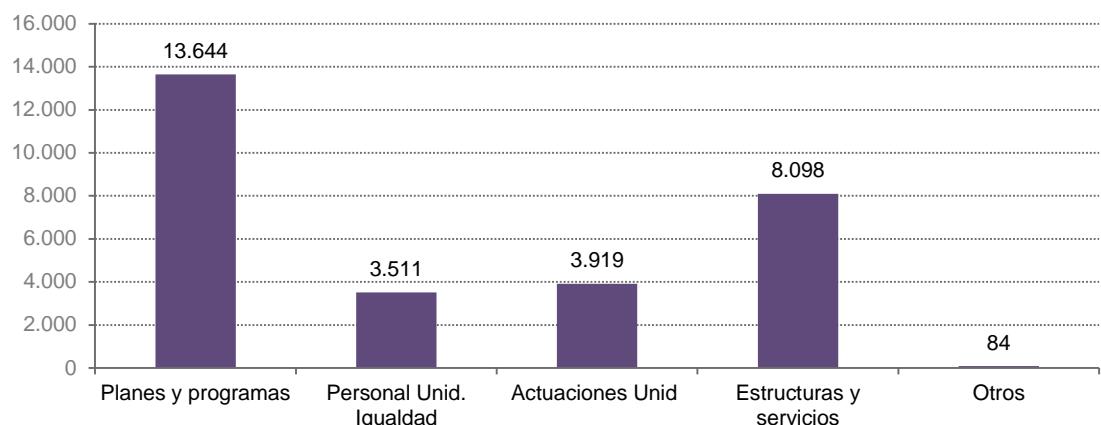
¹² Algunas instituciones han señalado la dificultad de informar sobre el presupuesto finalmente ejecutado, ya que no se encontraba cerrado el ejercicio en el momento de la evaluación. Esto ha ocurrido en particular con las diputaciones forales.

¹³ Dos diputaciones forales han informado sobre el presupuesto asignado (1,8 millones) y solo una sobre el presupuesto ejecutado (0,4 millones). Sin embargo, los costes asignados a las actividades de las 3 diputaciones han ascendido a 7,8 millones de euros, cuantía que refleja de forma más precisa el esfuerzo presupuestario de estas instituciones en el ámbito de la igualdad. En el gráfico se han incluido los presupuestos asignados identificados por las instituciones, salvo en los departamentos del gobierno vasco y los organismos autónomos, de los que se han incluido los presupuestos ejecutados identificados, por recoger mejor la realidad del gasto en políticas de igualdad.

El seguimiento del VI Plan busca identificar, en materia de presupuestos destinados a la igualdad de mujeres y hombres, las cuantías asignadas a planes y programas de igualdad, diferenciando asimismo los montantes destinados a las unidades de igualdad (separando el coste del personal de la unidad de igualdad del presupuesto con el que este personal cuenta para el desarrollo de actividades de igualdad), y cuantificando igualmente de forma separada el destinado a estructuras y servicios. Dado que algunas instituciones incluyen el coste del personal en sus planes o programas, e incluso de algunos de sus servicios, este desglose es estimativo, y presenta algunos solape.

Se observa así que son los *planes y programas* las partidas con una asignación superior, que conforman el 54% de los presupuestos informados. Las *estructuras y servicios* se sitúan en segundo lugar (32.2%), mientras que el personal en las unidades de igualdad supone en torno al 14 % del presupuesto global en materia de igualdad.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2015



Los recursos de atención a las mujeres víctimas de violencia constituyen una parte central de los presupuestos. En los departamentos del Gobierno Vasco, han supuesto más de 11 millones de euros en 2015, y también en las diputaciones forales conforman una parte significativa de su gasto en políticas de igualdad (así por ejemplo, los programas de atención psicológica, intervención familiar... relacionados con la violencia contra las mujeres identificados en el seguimiento ascienden a más 1,6 millones de euros en la Diputación Foral de Bizkaia y a más de 1,4 millones en la Diputación Foral de Gipuzkoa).

Los datos proporcionados por el conjunto de las instituciones de la CAE en 2015 reflejan, por otro lado, una limitada aplicación del enfoque de género en la elaboración de los presupuestos, que se incorpora principalmente en los presupuestos de los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, pero que tiene todavía una presencia muy limitada en el conjunto de las administraciones públicas (15 instituciones de las 114 participantes), si bien se observa la intención de promover su implantación a través de grupos de trabajo y formación en algunos municipios. Destaca en este ámbito la Diputación Foral de Gipuzkoa, con la elaboración de 23 presupuestos parciales con enfoque de género.

2.1.4. La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas

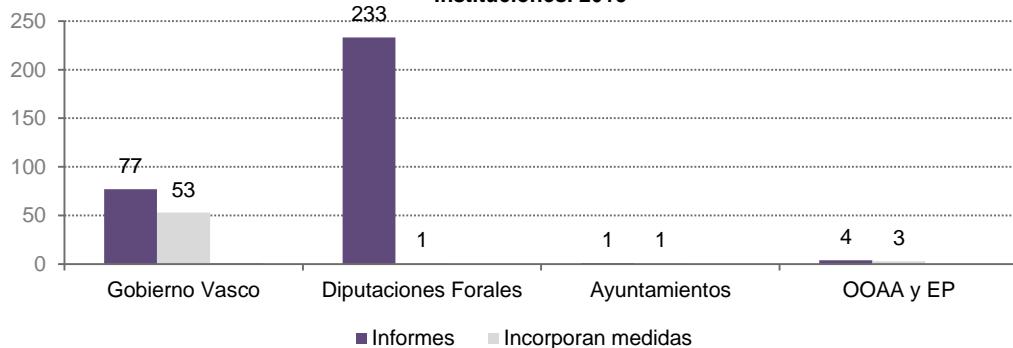
La Ley 4/2005, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad, antes de acometer su elaboración.

La importancia de este requerimiento de la Ley es notable, ya que permite que todas las actividades proyectadas en las normas o actos administrativos puedan ser valoradas desde la perspectiva de su incidencia en la igualdad de mujeres y hombres, introduciendo en su caso mecanismos de corrección para su adaptación. Supone así un instrumento preventivo y de futuro de gran alcance.

En los últimos años se han desarrollado diversas iniciativas, impulsadas por Emakunde en colaboración con el Gobierno Vasco, para promover la aplicación de esta evaluación, particularmente a nivel municipal, donde encuentra mayores dificultades para su implantación.

En 2015, se producen nuevamente unos resultados que apuntan a esta implementación significativa en departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales¹⁴, mientras que en los ayuntamientos de la CAE la realización de evaluaciones previas de impacto de las normas se mantiene residual. Se observa, en cualquier caso, ciertos esfuerzos por establecer procedimientos para impulsar este requerimiento normativo: en 2015, 7 ayuntamientos han señalado que se encuentran en proceso de elaboración de directrices para regular la realización de estas evaluaciones de impacto. Asimismo, y con la salvedad de las diputaciones forales (cuyos datos no han incluido la información completa), se observa que casi el 60% de las evaluaciones realizadas han llevado a adaptar las normas evaluadas, incorporando medidas para fomentar la igualdad.

Gráfico 8: Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2015



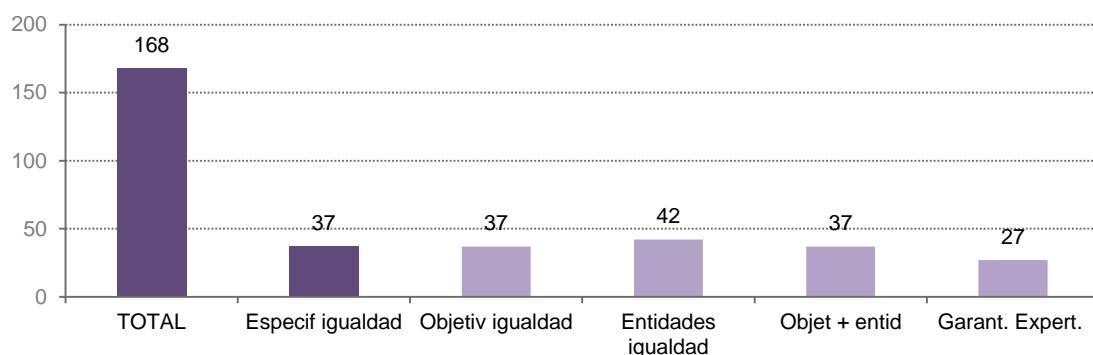
¹⁴ Solo una de las diputaciones forales ha informado del número de evaluaciones de impacto que han conllevado medidas de igualdad, y lo ha hecho referidas a un total de 21, por lo que en este caso no puede analizarse la correlación entre número de informes de impacto y la generación de medidas correctoras.

2.1.5. La participación en las políticas de igualdad

La demanda y el compromiso de las instituciones con la transparencia y proximidad con la ciudadanía lleva a una progresiva incorporación de su participación en la gobernanza, tendencia que se produce también lógicamente en el contexto de las políticas de igualdad.

Las instituciones que han colaborado en este seguimiento han informado de que cuentan con 37 órganos y consejos de participación ciudadana en materia de igualdad, que suponen el 22% de los 168 identificados en total. Un número similar de estos órganos y consejos, no siendo específicos de igualdad, incluyen entre sus funciones y objetivos la igualdad o en su composición a entidades que la promueven (muchos de ellos cumplen ambas condiciones). El que estos órganos garanticen la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres es menos frecuente (27 casos).

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2015



2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas

La Ley 4/2005 establece en su artículo 17 la necesidad de que las administraciones públicas vascas formen a todo su personal, de modo que tanto el personal técnico como las personas con responsabilidad política cuenten al menos con conocimientos básicos sobre las principales brechas de género y espacios de desigualdad, y puedan impulsar la igualdad, de modo transversal, en todas las áreas y actividades que desarrollan.

Las personas que trabajan en la promoción e impulso de las políticas de igualdad cuentan generalmente con formación específica significativa en la materia (más de 150 horas), particularmente en los ámbitos de la administración general, foral y local, y se ha señalado también que todos los procesos de selección y promoción de empleo público desarrollados en 2015 con plazas entre cuyas funciones se encuentra la igualdad han incluido igualmente el requerimiento de la formación específica significativa.

Junto con estas personas, que constituyen la estructura especializada que impulsa la igualdad en las administraciones públicas de la CAE, se requiere asimismo que el conjunto de las administraciones cuente, al menos, con formación/sensibilización básica sobre la desigualdad de mujeres y hombres; y en algunos casos, formación especializada sectorial para abordar los retos de la igualdad en su actividad concreta (contratación, actividad normativa, etc.).

En 2015 se han formado en igualdad 3.876 personas que trabajan en los diferentes ámbitos de las administraciones vascas. De ellas, el 63,4% eran mujeres, y el 36,6% hombres. Esta participación en la formación en igualdad supone el 8,2% de toda la participación en formación identificada en este seguimiento. La mayor parte de esta formación ha sido promovida por las propias instituciones o bien han favorecido la participación de su personal en otra formación. En la formación promovida por el IVAP ha participado en torno al 10% del total del personal de las administraciones vascas que ha seguido formación en igualdad.

Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2015



Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2015

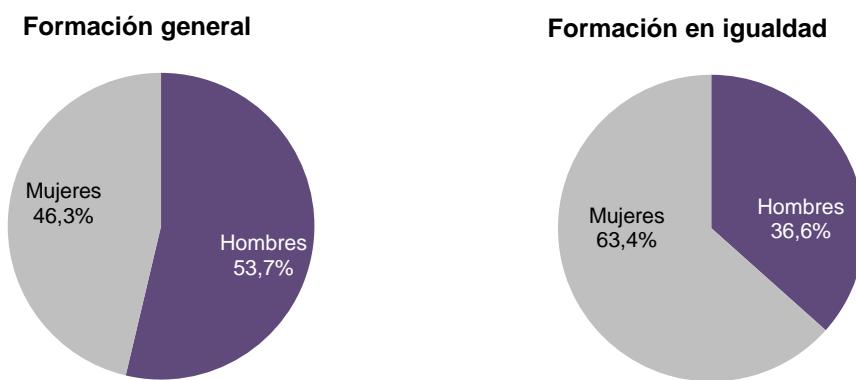
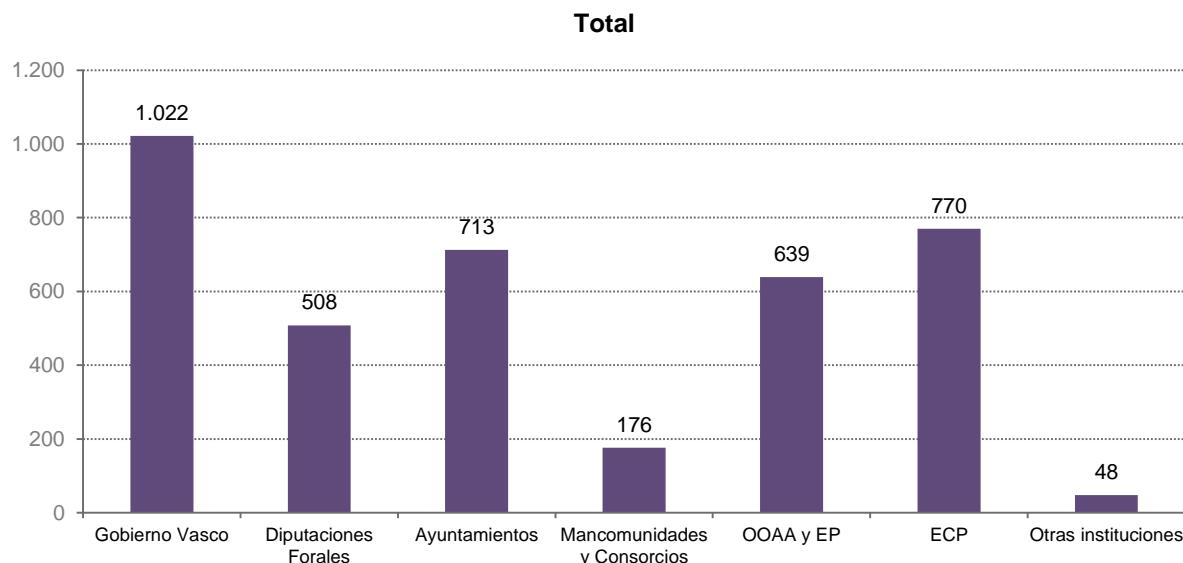
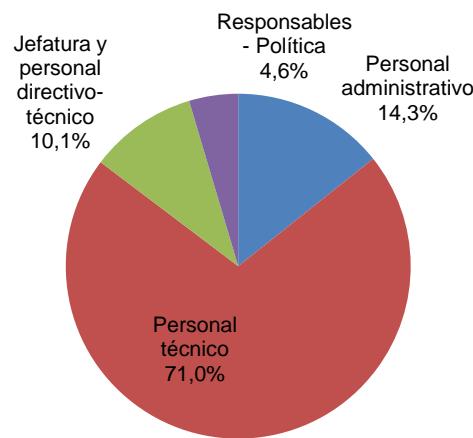


Grafico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2015



En cuanto a la categoría profesional de las personas formadas específicamente en igualdad¹⁵, la gran mayoría de las participantes se encuadra en el personal técnico (más de 7 de cada diez), habiendo recibido esta formación también un número elevado de personal administrativo (14,3%). Las jefaturas y personal técnico-directivo conforman el tercer grupo en cuanto a número (10,1%), y las y los responsables políticos el 4,6% del total.

Grafico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2015



¹⁵ La información desglosada por niveles profesionales identifica aproximadamente la mitad del personal total sobre el que se ha informado (casi 1.600 personas).

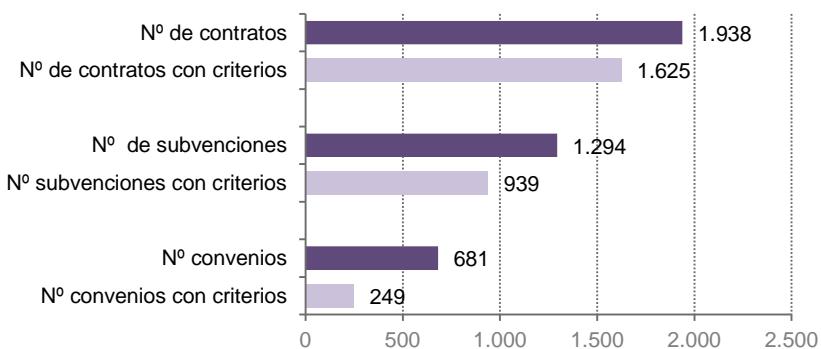
2.1.7. La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas

Son dos las medidas establecidas por la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en este campo: la integración de la perspectiva de género como criterio de adjudicación de los contratos cuando sea posible (artículo 20), y la obligación de la entidad o persona adjudicataria de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

En los últimos años, se han ido incluyendo progresivamente criterios de igualdad en las contrataciones, convenios, y ayudas y subvenciones que otorgan las administraciones, aunque todavía no constituye una práctica generalizada, particularmente en el caso de los convenios (en los contratos, y en menor medida, en las subvenciones, su inclusión es ya claramente mayoritaria).

Para favorecer su aplicación, se han impulsado diversos seminarios y acciones de formación, y se ha procurado fortalecer su incorporación de forma sistemática a través de la aprobación de directrices, instrucciones, normas... Han desarrollado estos procesos o están en vías de hacerlo el 38% de las instituciones participantes en la evaluación.

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. 2015



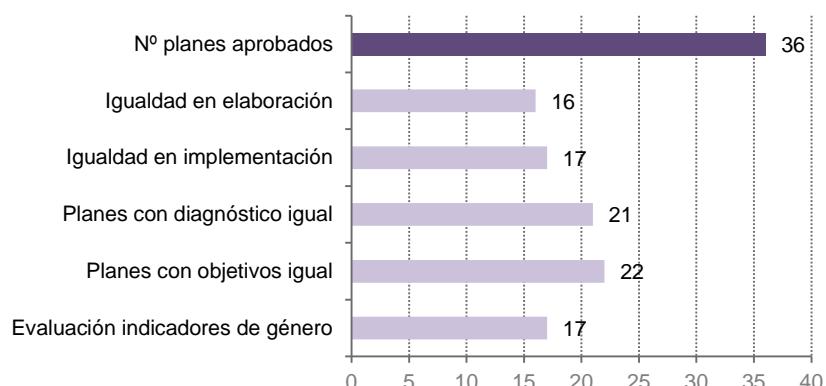
2.1.8. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza

El artículo 3.4 de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, establece que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. En aras a conseguir este objetivo, el VI Plan promueve la articulación entre las personas responsables (a nivel político y técnico) de las políticas de igualdad y las responsables de otras políticas sectoriales y transversales, y su actuación coordinada en la planificación y ejecución de las políticas públicas.

Se ha consultado al personal de igualdad de las administraciones públicas sobre su grado de participación en la elaboración e implementación de estos planes, así como sobre la incorporación del enfoque de género en su diseño (diagnósticos y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres e incorporación de objetivos o medidas favorables a la igualdad) y en la evaluación de sus resultados (indicadores de género incorporados al sistema de seguimiento y evaluación).

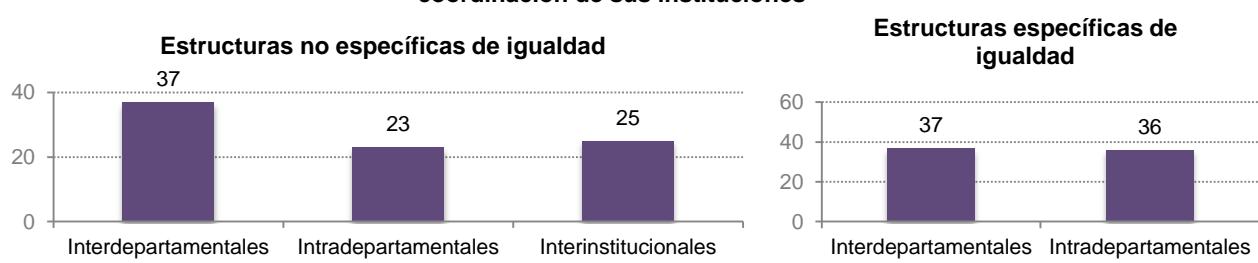
Los datos proporcionados en 2015 muestran que la incorporación de objetivos de igualdad de mujeres y hombres, o la elaboración de diagnósticos que incluyan la perspectiva de género como sustento de la planificación es mayoritaria (aunque no sistemática) en las instituciones informantes, situándose la participación del personal técnico de igualdad en la elaboración y ejecución de estos planes en una proporción algo inferior.

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2015



En el marco del impulso de la transversalidad de la igualdad en las administraciones públicas como factor clave para el desarrollo y consolidación de políticas de igualdad, la participación de las unidades y del personal de igualdad en estructuras de coordinación, tanto específicas como no específicas de igualdad¹⁶, resulta significativa, aunque no mayoritaria. La participación en estructuras de coordinación inter e intradepartamental en materia de igualdad resulta sistemática para el personal de las unidades de igualdad de la Administración General y foral, y para cerca de un tercio del personal de igualdad en el ámbito municipal.

Gráfico 16: Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones



¹⁶ En el caso de las estructuras no específicas de igualdad, la unidad o técnica de igualdad puede participar en varias de ellas. Se recogen aquí el número de participaciones. Las tablas del segundo apartado del informe proporcionan información más detallada.

La Ley 4/2005, en su artículo 16, reafirma la necesidad de que las políticas de igualdad se basen en análisis sólidos y actualizados de la situación de la igualdad y desigualdad en las distintas áreas de la realidad social, para lo que propone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios de la administración, y facilitar los análisis que identifiquen la situación y evolución de las mujeres y los hombres en las diferentes dimensiones sociales y personales.

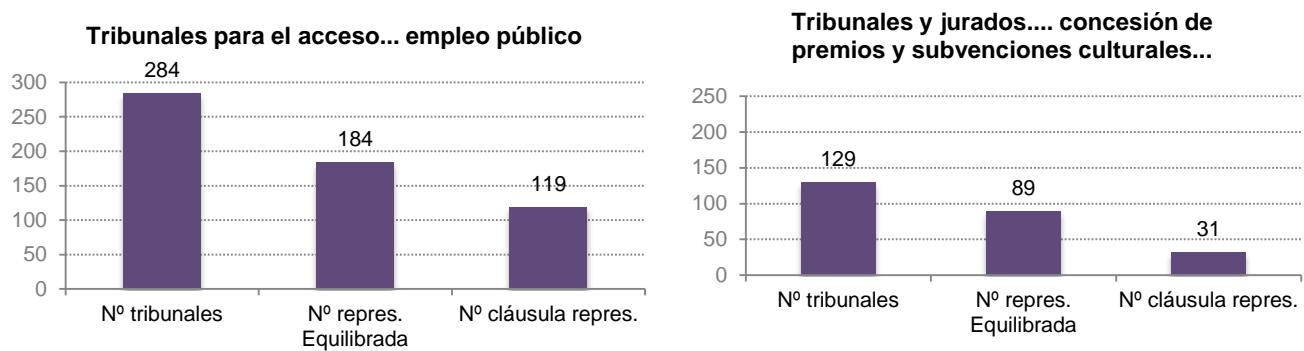
Son todavía escasas las administraciones públicas que incorporan de forma sistemática el enfoque de género en sus estudios y estadísticas. En el conjunto de las instituciones, la introducción de la variable sexo en las estadísticas y encuestas tiende a ser más sistemática que puntual (aunque la suma de ambas afecta al 25% de las instituciones participantes en esta evaluación), y también es más habitual la explotación sistemática desagregada de la información entre las instituciones que la realizan. La identificación y análisis de la brecha de género, o la utilización de indicadores de género resulta, sin embargo, más frecuentemente puntual, y se desarrolla en un número menor de instituciones.

Encuadradas también en el objetivo de incorporar la perspectiva de género en estudios y estadísticas, cabe señalar que en 2015 se han identificado 154 notas de prensa con información desagregada relativa a mujeres y hombres, frente a 920 sin desagregar, y que las instituciones han desarrollado 28 estudios que han abordado la situación de mujeres y hombres desde una perspectiva principalmente sectorial.

Por otra parte, en cuanto a la búsqueda de la representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos clave de decisión y visibilización, más de la mitad de los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público convocados en 2015 han cumplido el requisito que establece el artículo 20 de la Ley 4/2005, en cuanto a la representación equilibrada de mujeres y hombres¹⁷, y es también mayoritaria (aunque no sistemática) esta representación equilibrada en el caso de tribunales, jurados... constituidos para la concesión de premios, adquisición de bienes culturales, etc. La incorporación de cláusulas de representación equilibrada en la composición de los tribunales resulta menos frecuente que la representación equilibrada “de facto”, aunque son numerosos los ejemplos de esta incorporación en el ámbito del empleo público.

¹⁷ Quienes no lo han cumplido hacen referencia con frecuencia a la composición de tribunales por 3 personas, que hace inaplicable la consecución de un 40% de representación mínima de mujeres y hombres.

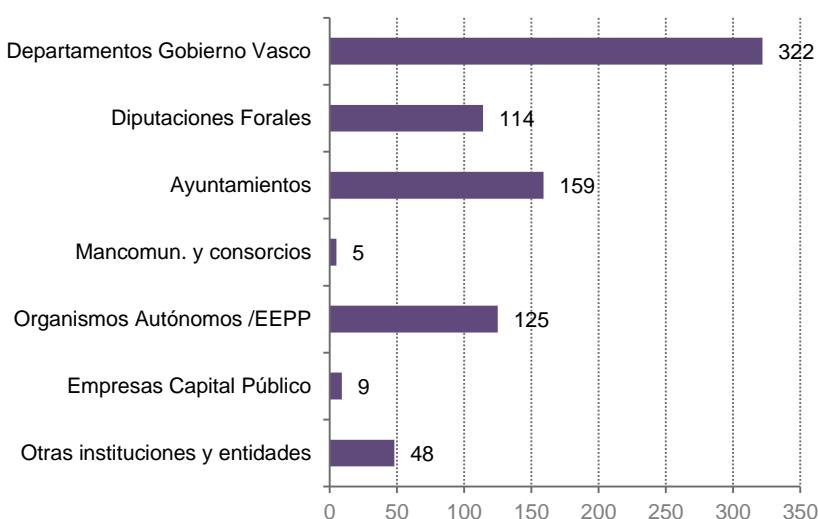
Gráfico 17: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales, jurados... 2015



2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

En 2015, las instituciones participantes en la evaluación han informado de 782 actuaciones que han desarrollado con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en los Ejes del VI Plan. Las actuaciones de los departamentos del Gobierno Vasco constituyen más del 40% del total informado este año. Algo más de la mitad de estas intervenciones son continuidad de acciones iniciadas en 2014, dato que apunta a un cierto grado de estabilidad en la intervención pública en materia de igualdad.

Gráfico 18: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2015



En cualquier caso, esta panorámica sobre el número de actuaciones arroja muy poca luz sobre el alcance de las políticas de igualdad implementadas por las instituciones, por lo que se presenta a continuación una breve síntesis de sus principales características.

2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

Las actuaciones desarrolladas por las administraciones responden a diferentes objetivos, en ocasiones combinando varios de ellos. En el seguimiento realizado se han clasificado las intervenciones en torno a los 3 Ejes del VI Plan: cambio de valores y empoderamiento de las mujeres (que incluyen los objetivos de impulso de una cultura favorable a la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad; el empoderamiento y la promoción de las mujeres y la representación equilibrada), la búsqueda de una sociedad corresponsable (objetivo de corresponsabilidad) y la eliminación de la violencia contra las mujeres (erradicación de la violencia).

Junto con estos objetivos básicos, se ha incluido también la mejora de la Gobernanza, con el fin de que las administraciones puedan informar de actuaciones específicas y de relevancia en este ámbito.

Se observa que, en 2015, el mayor número de acciones desarrolladas (310) busca promover un cambio de valores en la sociedad, impulsando su transformación desde un modelo social androcéntrico a uno igualitario (casi el 40% del total). Acciones formativas y de sensibilización en diferentes ámbitos, seminarios y jornadas, estudios e investigaciones, entre otras, conforman una parte notable de estas actuaciones.

En segundo lugar en cuanto a número, se sitúan las intervenciones que procuran el empoderamiento y la promoción de las mujeres (239 acciones, el 31% del total). Incluyen acciones específicas de orientación y formación, así como diferentes intervenciones para mejorar la situación de las mujeres en áreas en las que se identifican desigualdades significativas (mercado de trabajo, etc.)

La erradicación de la violencia contra las mujeres centra el objetivo de 225 intervenciones en el año 2015 (29%), y supone una parte significativa de los presupuestos identificados en este seguimiento al incluir servicios y recursos de notable alcance.

La búsqueda de un mayor equilibrio de mujeres y hombres en los ámbitos productivo y reproductivo, en una sociedad que reconoce y distribuye el cuidado de las personas en términos de corresponsabilidad ha centrado el objetivo del 11,5% de las acciones promovidas por las administraciones (90 intervenciones).

En menor proporción, las acciones han procurado también impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión e influencia (57 actuaciones).

Gráfico 19: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2015

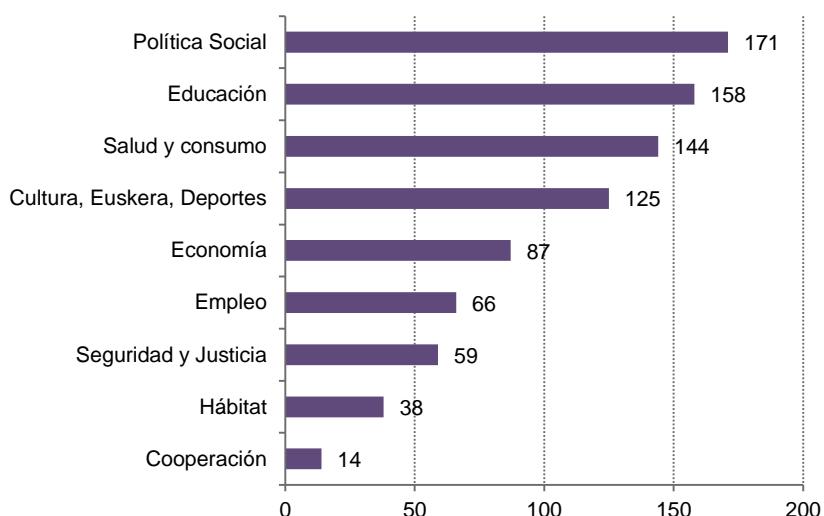


2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

La Política Social es la temática más frecuente de las actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas en su actividad de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Educación, Salud y Consumo junto con Cultura, Euskera y Deportes, son áreas en las que las instituciones han sobrepasado también el centenar de intervenciones en 2015.

En Política Social, las diputaciones forales han desarrollado un número más elevado de intervenciones (45), en Educación, destacan las 54 acciones de los departamentos del Gobierno Vasco¹⁸, mientras que los ayuntamientos lideran el número de acciones que se inscriben en el área de Cultura, Euskera y Deportes. En los organismos autónomos sobresale el número de intervenciones en empleo (incluye acciones de Lanbide) y las empresas de capital público, con un número reducido de intervenciones, tienden a abordarlas en el contexto de la economía.

Gráfico 20: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2015



2.2.3. Tipo de intervención

La tipología de las intervenciones desarrolladas es muy diversa, por lo que se ha buscado clasificar las acciones informadas con objeto de ilustrar su naturaleza, ofreciendo un abanico de opciones a las instituciones: acciones regulativas, de naturaleza económica (básicamente, subvenciones y ayudas), de formación, sensibilización, información, de creación y gestión de servicios o equipamientos, etc.

¹⁸ Que presenta igualmente el mayor número de acciones registradas en Salud y Consumo.

Las acciones que operan en el campo de la *sensibilización, la difusión y la comunicación* constituyen la tipología más frecuente de intervención, junto con las acciones de *información, conocimiento y análisis*. En el primer caso su número se aproxima a 300, y el segundo supera ligeramente las 200 intervenciones. La posición que ocupan ambas tipologías en este ranking se mantiene a lo largo de los años, y es fruto, entre otras causas, de la concentración de esfuerzos en el apoyo al cambio de valores, así como a la propia naturaleza de estas acciones, más puntual y diversa, frente a otras de carácter más estructural, que requieren la disposición de recursos en el tiempo, como la *creación y gestión de servicios o equipamientos* (tipo de intervención que registra el menor número de actuaciones, también en 2015).

Las *intervenciones económicas* (subvenciones, ayudas...) se posicionan en 2015 en el cuarto puesto en cuanto a su frecuencia. A distancia se sitúan las acciones de *formación*, tanto en acciones dirigidas al conjunto de la ciudadanía como en intervenciones para la formación en igualdad de profesionales de los servicios públicos.

Como se ha señalado ya, la *creación y gestión de servicios o equipamientos* constituye la tipología de intervención menos frecuente, aunque su alcance es notable, ya que incluye servicios y programas como la asistencia jurídica, sicosocial, de acogida... de mujeres víctimas de violencia de género, o mujeres en situación particularmente vulnerable, etc.

Gráfico 21: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2015

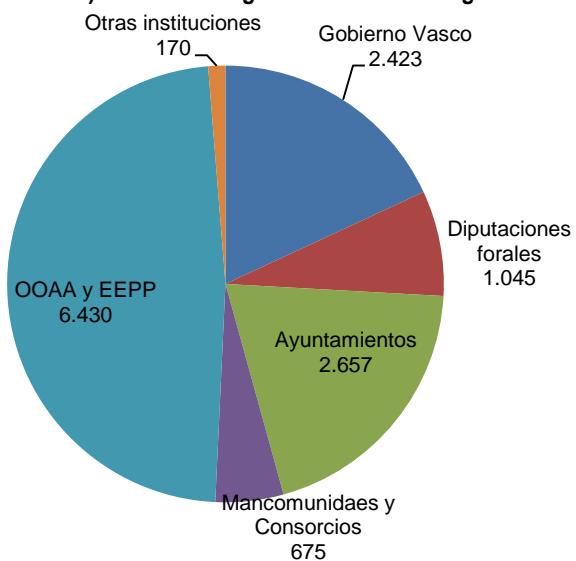


Con el fin de facilitar la valoración del alcance de algunas de estas intervenciones –formación, sensibilización...- se presenta información más detallada sobre estas tipologías.

2.2.3.1. Formación

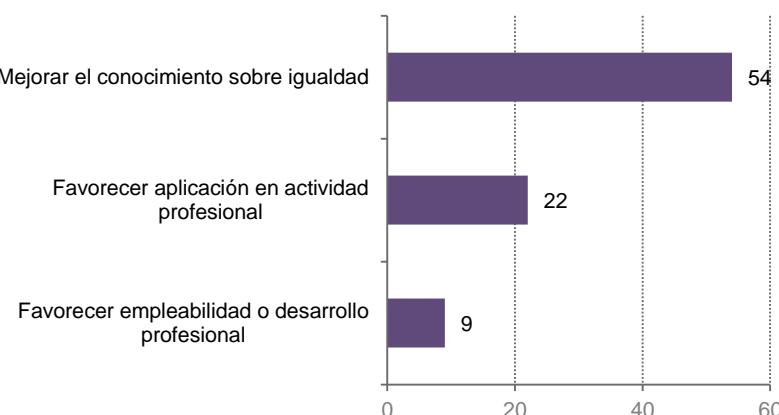
Se ha identificado la participación de 13.400 personas (6.767 mujeres y 4.532 hombres) en la formación en materia de igualdad impulsada por las administraciones públicas de la CAE en las 85 acciones informadas. Emakunde, con 6.350 personas formadas, supone una parte muy significativa de esta formación, si bien todas las instituciones han promovido acciones de formación en igualdad.

Gráfico 22: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015



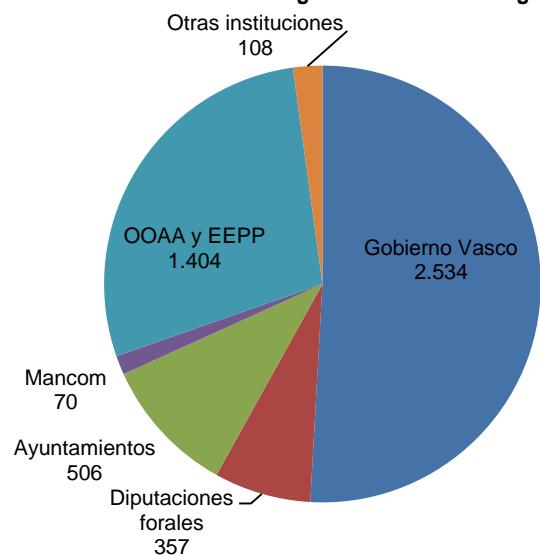
El objetivo principal de esta formación es favorecer el conocimiento sobre igualdad entre la ciudadanía (particularmente en las acciones promovidas por los ayuntamientos), aunque también se ha procurado favorecer el aumento de la capacitación en igualdad con vistas a su aplicación en la actividad profesional de las personas participantes, y en 19 de ellas se ha incluido la emisión de un certificado/acreditación de la formación realizada.

Gráfico 23: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2015



Respecto a la formación en igualdad dirigida a los servicios públicos de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...), en 2015 se han identificado 4.979 participantes (3.039 mujeres y 864 hombres) en esta formación en igualdad impulsada por las administraciones públicas. Más de la mitad de las personas de Servicios Públicos formadas en igualdad lo han hecho en acciones desarrolladas por los departamentos del Gobierno Vasco.

Gráfico 24: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015



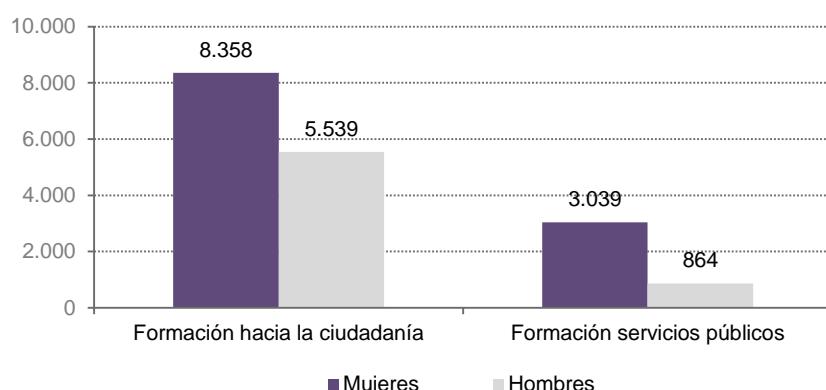
La mayoría de las acciones desarrolladas tienen un carácter profesional, y por ello su objetivo más frecuente es la aplicación de la formación en la actividad de quienes han recibido la formación.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2015



En los dos tipos de formación analizadas¹⁹ se registra una mayor presencia de mujeres, que suponen cerca del 60% del total en la formación a la ciudadanía y el 78% del personal de los Servicios Públicos que ha seguido esta formación en igualdad.

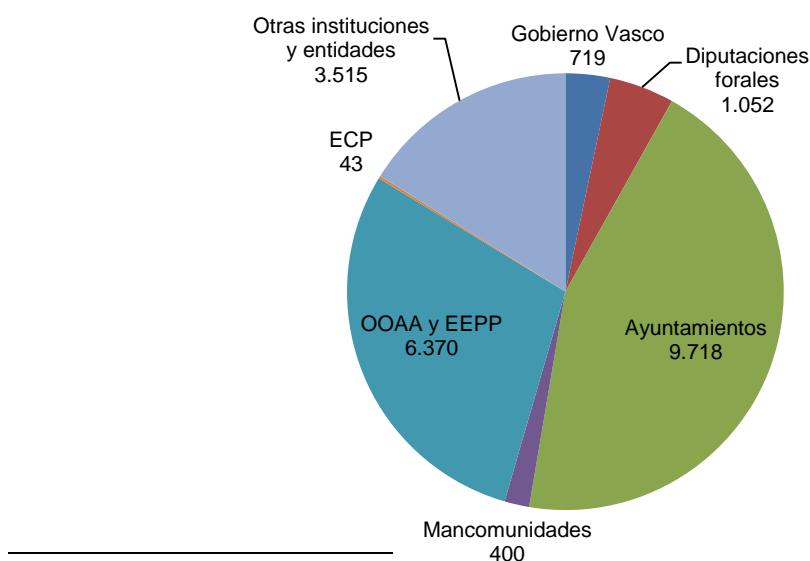
Gráfico 26: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2015



2.2.3.2. Sensibilización

La participación en acciones de sensibilización, difusión y comunicación se ha elevado a 21.817 personas en 2015. Las mujeres (15.079) han supuesto casi el 70% del total de participantes. Los municipios lideran el alcance de estas intervenciones²⁰, seguidos por los organismos autónomos y entes públicos (las acciones de Emakunde suponen el 93% de esta participación). Destaca asimismo el importante número de personas a las que han llegado las actuaciones de sensibilización de “otras instituciones y entidades” (UPV-EHU).

Gráfico 27: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2015

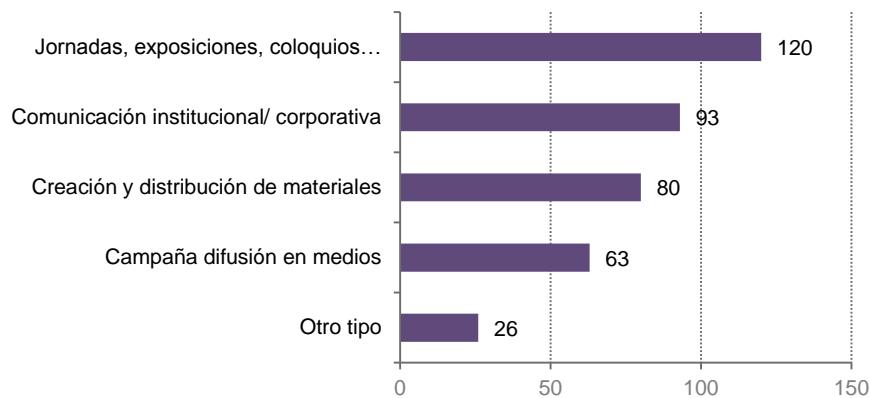


¹⁹ No todas las acciones formativas identificadas han facilitado el desglose de mujeres y hombres, por lo que los datos totales y desagregados no son coincidentes.

²⁰ Se han incluido solo aquellas actuaciones de sensibilización, difusión... que han requerido de acciones personalizadas y/o presenciales... ya que en algunos casos se puede considerar que su alcance potencial es prácticamente la totalidad de la población a la que se han dirigido.

Las *jornadas, exposiciones y coloquios* son la tipología más habitual de estas acciones de sensibilización, y las *campañas de difusión en los medios* las menos frecuentes.

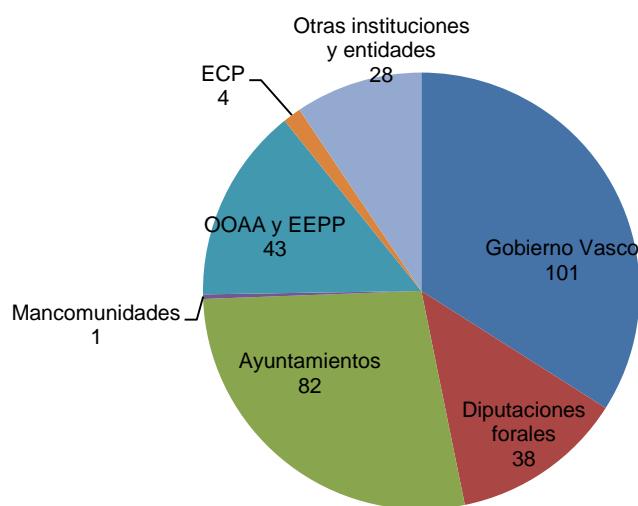
Gráfico 28: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2015



2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis

Las actuaciones de información, conocimiento y análisis en materias relativas a la igualdad de mujeres y hombres permiten mejorar las bases sobre las que elaborar las políticas e intervenciones en este ámbito. Los departamentos del Gobierno Vasco y los ayuntamientos son las instituciones que en 2015 han desarrollado más actuaciones de este tipo.

Gráfico 29: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2015



La *recogida de datos o la modificación de los sistemas de recogida de información* para incluir la perspectiva de género en ellos, así como la realización de *diagnósticos o estudios* son las actividades más habituales, aunque es también frecuente que tengan como finalidad sustentar propuestas de intervención en materia de igualdad.

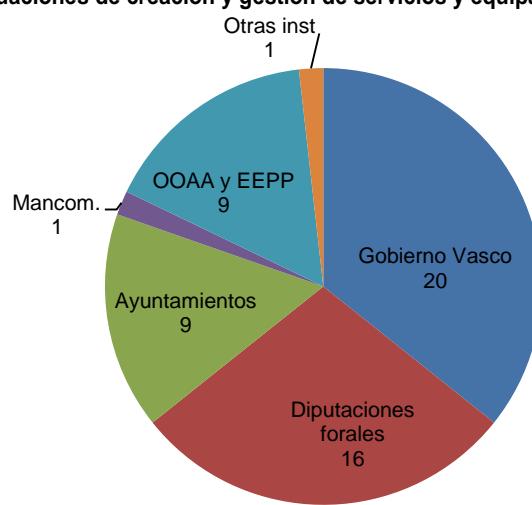
Gráfico 30: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2015



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

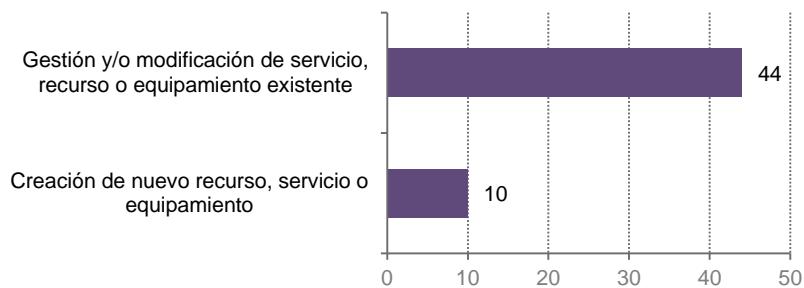
Se ha señalado ya que se trata de una de las tipologías de intervención que concitan un número menos elevado de actuaciones. En 2015, diputaciones forales y Gobierno Vasco han desarrollado un mayor número de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos.

Gráfico 31: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2015



La creación de nuevos recursos, servicios o equipamientos es claramente minoritaria frente a la gestión o modificación de los mismos, y en algo más del 20% de los casos informados se ha señalado que los servicios o recursos creados, gestionados o modificados, se han basado en un diagnóstico previo sobre las diferencias y necesidades de mujeres y hombres.

Gráfico 32: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2015

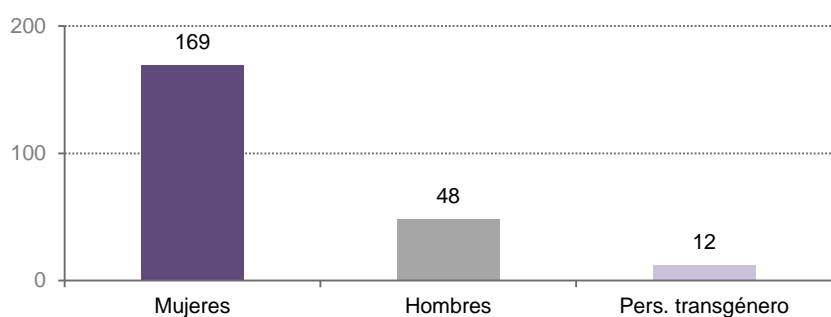


2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1. Personas beneficiarias de las acciones

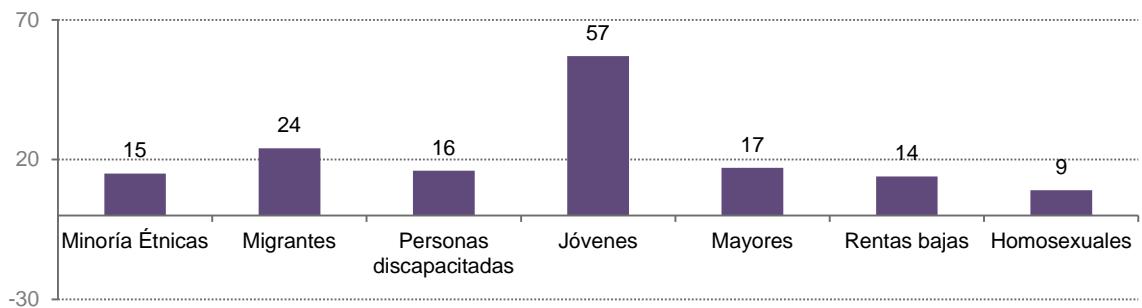
La universalidad de las acciones de igualdad se mantiene también en 2015, y son minoritarias aquellas que identifican grupos específicos a los que se dirigen. Cuando se enfocan de forma específica en mujeres, hombres o personas transgénero, es más habitual que se centren en las mujeres (169 acciones), que en los hombres (48 acciones) o las personas transgénero (12 acciones informadas en 2015).

Gráfico 33: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2015



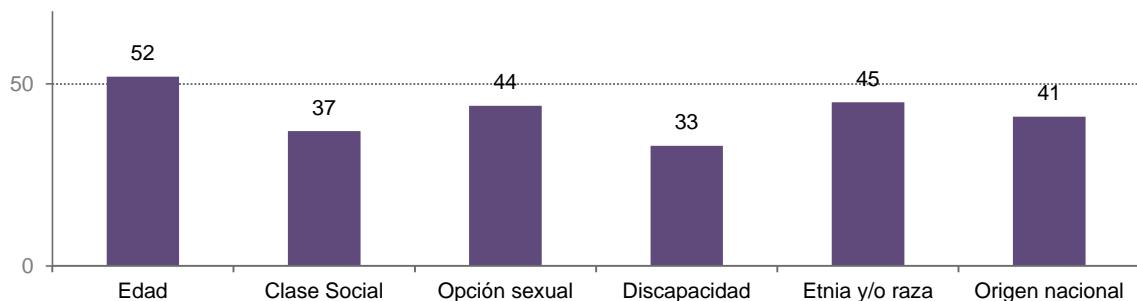
La importancia que las instituciones otorgan a promover la igualdad de mujeres y hombres desde la infancia/juventud hace que las personas jóvenes conformen también un grupo específico al que se ha dirigido un número relativamente elevado de las intervenciones, de forma más frecuente que las centradas en personas inmigrantes, minorías étnicas, personas mayores, etc.

Gráfico 34: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2015



Además de la reducción o eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos personales, sociales, económicos..., objetivo principal de las acciones analizadas, en algunos casos se ha buscado contribuir al mismo tiempo a disminuir las desigualdades generadas por otras variables (edad, clase social...). Luchar contra las desigualdades que genera la edad concentra el mayor número de estas intervenciones analizadas, aunque las diferencias con otras variables, como la etnia o raza o las opciones sexuales, son reducidas.

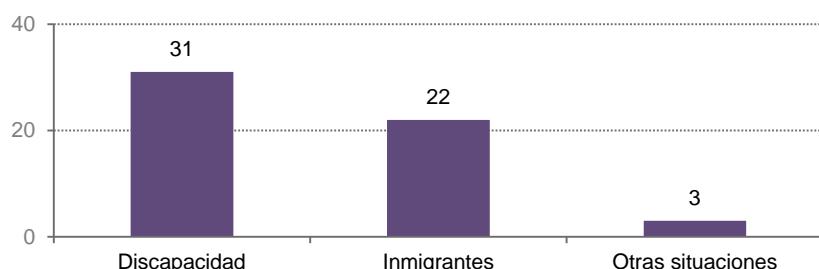
Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2015



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

Se ha valorado igualmente en qué medida las actuaciones han incorporado la perspectiva de género o la diversidad en su propia ejecución, y si han abordado cuestiones como la conciliación de la vida personal, familiar o laboral o la adaptación a la diversidad (funcional, cultural...) en su desarrollo. La adaptación a las personas con discapacidad es la medida más frecuente adoptada en las acciones informadas.

Gráfico 36: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015



2.2.7. Coste de las intervenciones

El análisis de los presupuestos en materia de igualdad ha permitido ya ofrecer una primera revisión de su cuantía y su distribución general en términos de programas y servicios, personal técnico, etc. En las intervenciones informadas, el coste total asciende a casi 21 millones de euros, cifra inferior a la identificada en los presupuestos.

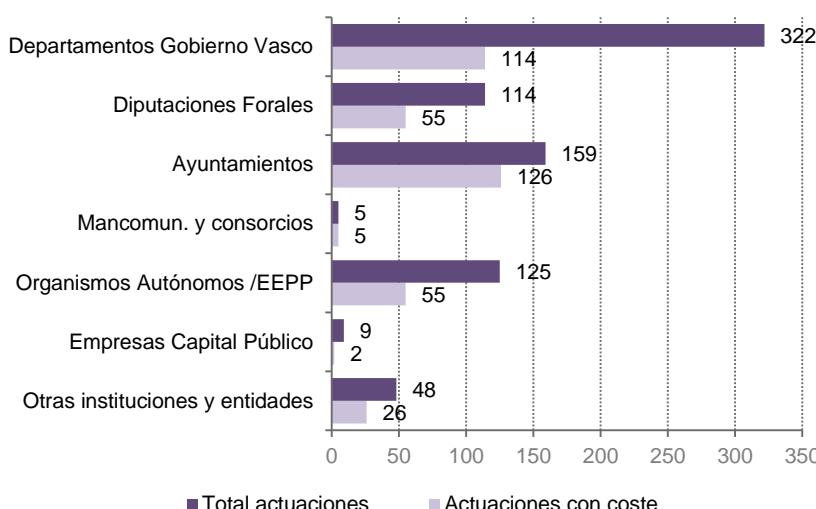
Se ha realizado ya alguna referencia respecto a los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia y a los recursos que destinan diferentes departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos de mayor dimensión a la lucha contra esta lacra: servicios jurídicos y de atención psicosocial, de acogida, de protección, etc.

Junto con estas, se han identificado intervenciones significativas desde una perspectiva presupuestaria en materia de subvenciones para el emprendimiento y el empleo de las mujeres (particularmente en áreas rurales), en el ámbito de la prevención de salud con perspectiva de género, en los servicios relacionados con la conciliación... así como en las ayudas y subvenciones que los diferentes ámbitos de las administraciones proporcionan a otras instituciones (generalmente locales) y entidades del tercer sector (en particular asociaciones de mujeres) para la promoción de la igualdad en diferentes áreas.

Otras actuaciones que identifican frecuentemente costes (aunque claramente inferiores a los anteriores) incluyen la realización acciones formativas, de estudios e investigaciones, seminarios y jornadas, publicaciones, etc.

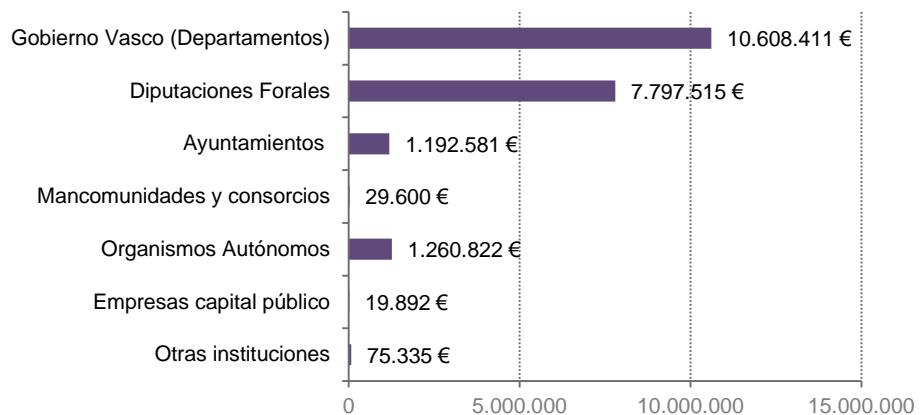
Las acciones que han incluido costes suponen el 42% del total de las acciones informadas. En muchos casos, porque las administraciones desarrollan esas intervenciones con su personal, sin asignar costes externos a su ejecución. Son los ayuntamientos las instituciones que en mayor proporción han informado de actuaciones con coste.

Gráfico 37: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2015



El monto total identificado como suma del coste de las actuaciones se encuentra por debajo de los presupuestos ejecutados informados por las propias instituciones, salvo en el ya comentado caso de las diputaciones forales.

Gráfico 38: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2015



PARTE II:
Información detallada sobre la actividad de
los poderes públicos vascos en materia de
igualdad. 2015

1.- GOBERNANZA

La información recogida en este capítulo se presenta en forma de tablas, con el detalle de las diferentes instituciones. En este ámbito, los datos se han agrupado siguiendo los 13 objetivos que define el VI Plan.

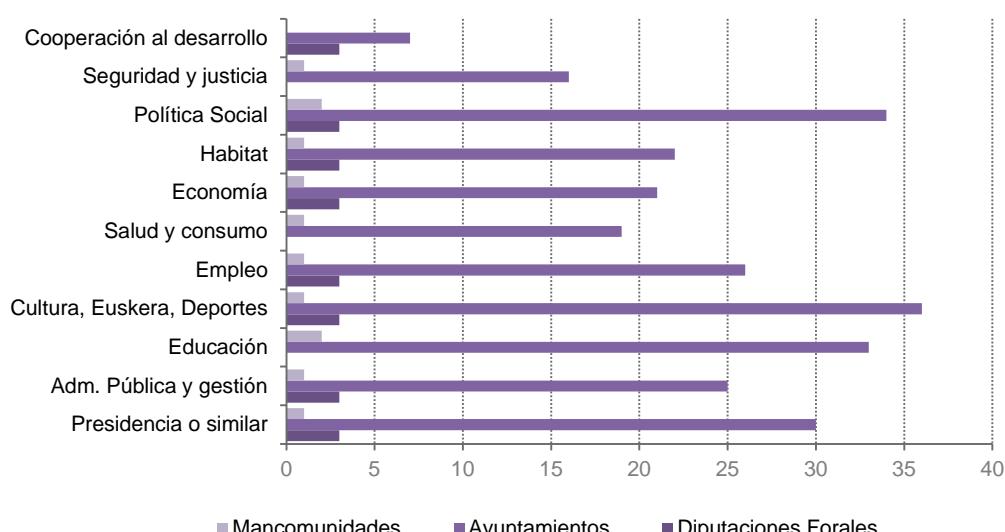
1.1. G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

a) Planes y programas para impulsar la igualdad

Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2015

	Instituciones con Plan	Participación elaboración áreas (política y técnica)	Diagnóstico	Participación Implementación áreas	Participación ciudadana	Prevista evaluación
Gobierno Vasco	9	9	9	Prácticamente todas las áreas		9
Diputaciones Forales	3	3	3		2	3
Ayuntamientos	55	43 PyT 1P 1T	54	(Gráfico 39)	40 (32 con especf mujer)	35 (25 con presup)
Mancomunidades y Consorcios	2	1T 1 PyT	2		2 (1 gral y 1 espec)	2 (1 con presup)
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	3T 3PyT	6			6
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1	1 PyT	1		1 (específica)	1
TOTAL	76	65	75		45	56

Gráfico 39: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2015



(1) Economía: incluye promoción económica, innovación, investigación, comercio, turismo, desarrollo rural...

(2) Hábitat: incluye infraestructuras y obras públicas, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, movilidad y transportes, medio ambiente.

b) planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2015

	Instituciones con Plan interno	En proceso
Gobierno Vasco ²¹		9
Diputaciones Forales		1
Ayuntamientos	8	
Mancomunidades y Consorcios	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1
Empresas de Capital Público	8	
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)		
TOTAL	19	11

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2015

	Remover obstáculos acceso y promoción	Facilitar conciliación	Fomentar formación	Equilibrio en órganos de selección y valoración	Protección de acoso sexual y acoso sexista	Eliminar discriminación retributiva	Evaluar la efectividad
Gobierno Vasco	4	4	3	3	3	2	2
Diputaciones Forales	2	3	3	3	3	1	2
Ayuntamientos	20	30	15	13	11	10	2
Mancomunidades Y Consorcios							
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	7	7	4	4	5	3
Empresas de Capital Público	2	3	3	1	2	1	1
Otras instituciones y entidades							
TOTAL	32	47	31	24	23	19	10

²¹ Un solo Plan, que afecta a todos los departamentos del Gobierno Vasco.

1.2. G2: Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad

Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2015

	Nº instituciones	En creación
Gobierno Vasco	9	
Diputaciones Forales	3	
Ayuntamientos	29	17
Mancomunidades y Consorcios	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	4
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1	
TOTAL	47	21

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad²². 2015

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres JP	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	12		1		13				
Diputaciones Forales	11	1	3		9	3	2	1	
Ayuntamientos	37	2	32	7	32	17	7	1	6
Mancomunidades y Consorcios	1		7		4		4		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	27	8	11	4	33	2	6	5	4
Empresas de Capital Público	1		7	5					
Otras instituciones y entidades	2		1		2		1		
TOTAL	91	11	62	16	93	22	20	7	10

Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2015

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	12	
Diputaciones Forales	13	
Ayuntamientos	30	31
Mancomunidades y Consorcios	3	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	51	2
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	1	2
TOTAL	110	40

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2015

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	13	
Diputaciones Forales	9	1
Ayuntamientos	46	19
Mancomunidades y Consorcios	2	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	19	2
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades ²³		1
TOTAL	89	25

²² En un caso no se ha identificado si la persona era hombre o mujer, y las instituciones no han desglosado en todos los casos la caracterización de todo el empleo que impulsa la igualdad.

²³ Al no especificarse la formación, se ha incluido como formación específica inferior a 150 horas

Tabla 9: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2015

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	12	
Diputaciones Forales	12	3
Ayuntamientos	34	35
Mancomunidades y Consorcios	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	35	6
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	2	
TOTAL	96	44

Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2015

	Nº documentos de asesor. Interno	Nº documentos de asesor. Externo	Nº sesiones de asesor interno	Nº sesiones asesor. Externo	Nº grupos de trabajo creados o activos impulso igualdad
Gobierno Vasco	263	46	448	60	9 creados 16 activos
Diputaciones Forales	18	1	12	70	16 creados 24 activos
Ayuntamientos	30	30	108	53	21 creados 41 activos
Mancomunidades y Consorcios	1		12	-	1 creado 1 activo
Organismos Autónomos y Entes Públicos ²⁴	21	136	9	192	5 creados 15 activos
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	333	213	589	375	52 creados 97 activos

²⁴ Asimismo, en 2015 Emakunde ha realizado 12 informes para verificar la adecuación de los planes de igualdad municipales a las líneas de intervención y directrices previstas en el VI Plan, y ha emitido 112 informes para verificar la realización de los informes de impacto de género realizados por los departamentos del Gobierno Vasco.

1.3. G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 11: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2015

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	1	5	1
Diputaciones Forales	5	1	
Ayuntamientos	21	16	14
Mancomunidades y Consorcios	1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9	1	9
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades			
TOTAL PARTICIPACIONES	37	23	25
Instituciones que participan	22	17	13

Tabla 12: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en el ámbito de la igualdad. 2015

Instituciones que participan	Número participaciones
Gobierno Vasco	11
Diputaciones Forales	13
Ayuntamientos	32
Mancomunidades y Consorcios	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8
Empresas de Capital Público	
Otras instituciones y entidades	
TOTAL PARTICIPACIONES	69
Instituciones que participan	34

Tabla 13: Estructuras de coordinación inter e intradepartamentales de igualdad. Número de reuniones con personal técnico (T), político (P) o ambos (A) en los que participa personal de igualdad, y nº de instituciones que participan. 2015

Tipo de estructuras	Gobierno Vasco	Diputaciones forales	Ayuntamientos y Mancomunidades	Organismos Autónomos ²⁵ Entes Públicos	Otras institu/ entidades (UPV/EHU ²⁶)
Coordinación interdepartamental (42 instituciones)	GTI 2P y 2T	3 5 T, 3P y 6A	27 18T, 8P y 44 ^a	2 5T, 2P	1 9T y 9P
Coordinación intradepartamental ²⁷ (36 instituciones)	9 (GTDs) 21 T, 7P y 13 A	3 5T, 3P y 6A	24 7T, 17 P y 62A (1T, 6P y 7A)	-	
Coordinación inter o intra departamental en materias relacionadas (violencia, conciliación) (35 instituciones)	5	2	24	2	1 ²⁸
Coordinación inter o intra				5	
Protocolo frente a violencia de género (56 instituciones)	2	3	47	2	1

²⁵ La D7 ha sido respondida que sí por 5 OOAA – coordinación intra o interdepartamental-

²⁶ La UPV cuenta con la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU,

²⁷ Además, 2 departamentos del GV, 4 Ayuntamientos y 2 Diputaciones informan de que en estas estructuras intradepartamentales participan todas las áreas, y en 5 departamentos del GV y una Diputación Foral, participan asimismo todos los organismos autónomos y entes públicos adscritos.

²⁸ Transversalidad de género en las relaciones laborales de la UPV-EHU.

1.1.4. G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 14: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2015

	Introducción variable sexo		Explotación desagregada		Cruce desigualdad múltiple		Identificación y análisis brecha de género		Indicadores de género	
	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt
Gobierno Vasco	9	1	7	3	4	5	3	6	1	6
Diputaciones Forales	1	1		2		2				2
Ayuntamientos	3	4	2	5	2	3		3		3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6		6		4	2	3	3	2	4
Empresas de Capital Público										
Otras instituciones y entidades										
TOTAL	19	6	15	10	10	12	6	12	3	15

Tabla 15: Notas de prensa y estudios. 2015

	Notas de prensa		Estudios	
	Sin desagreg	Desagre Sexo	Conocimiento desigualdad	Situación sectorial y colect
Gobierno Vasco	665	67	1	5
Diputaciones Forales	56	30		4
Ayuntamientos	65	7	6	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	134	50	1	4
Empresas de Capital Público				
Otras instituciones y entidades				
	920	154	8	20

1.1.5. G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 16: Formación interna promovida por las instituciones. 2015

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ²⁹
Gobierno Vasco	1.191	840	2.603
Diputaciones Forales	3.551	4.675	8.226
Ayuntamientos	118	291	409
Mancomunidades y Consorcios	59	1.043	1.102
Organismos Autónomos y Entes Públicos	866	958	1.824
Empresas de Capital Público	684	412	1.697
Otras instituciones y entidades	895	1.617	2.512
TOTAL	7.364	9.836	18.373

Tabla 17: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2015

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ³⁰
Gobierno Vasco	148	215	578
Diputaciones Forales	92	173	265
Ayuntamientos	133	303	436
Mancomunidades y Consorcios	10	159	169
Organismos Autónomos y Entes Públicos	69	139	208
Empresas de Capital Público	95	179	274
Otras instituciones y entidades	43	5	48
TOTAL	590	1.173	1.978

Tabla 18: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2015

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.
Gobierno Vasco	25	38	3	4		29	4	9
Diputaciones Forales	46	98	29		25	42	25	
Ayuntamientos	15	145	12	17	12	85	11	16
Mancomunidades y Consorcios		157	2			10		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	39	55	9	2	11	18	7	2
Empresas de Capital Público	12	130	13	3	2	70	13	2
Otras instituciones y entidades	4	11	1			2		
TOTAL	141	634	69	26	50	256	60	29

²⁹ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

³⁰ En GV, algunos departamentos han informado solo totales, sin desglose.

Tabla 19: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2015

	DE CUALQUIER ÍDOLE			IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales
Gobierno Vasco	11.762	1.417	13.361	139	152	291
Diputaciones Forales	780	1.285	2.056	29	87	116
Ayuntamientos	156	503	662	104	137	257
Mancomunidades y Consorcios					7	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	212	159	371	176	159	335
Empresas de Capital Público	43	57	100	200	296	496
Otras instituciones y entidades		1				
TOTAL	12.953	3.422	16.650	648	838	1.502

Tabla 20: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2015

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.
Gobierno Vasco	5	40			1	3		
Diputaciones Forales	-	3				4		
Ayuntamientos	3	8			8	4		7
Mancomunidades y Consorcios			1	9				
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	12	2			2	1	
Empresas de Capital Público	16	98	15	1	2	70	14	1
Otras instituciones y entidades								
TOTAL	26	161	18	10	11	83	15	8

Tabla 21: Formación general promovida por el IVAP. 2015

	Participantes hombres	Participantes mujeres	Participantes Totales
Gobierno Vasco	636	1.805	2.500
Diputaciones Forales	2.442	3.721	6.163
Ayuntamientos	860	1.669	2.529
Organismos Autónomos y Entes Públicos ³¹	221	690	1.027
TOTAL	4.159	7.885	12.219

Tabla 22: Formación específica igualdad promovida por el IVAP. 2015

	Participantes hombres	Participantes mujeres	Participantes totales
Gobierno Vasco	19	134	153
Diputaciones Forales	53	74	127
Ayuntamientos	8	12	20
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	80	96
TOTAL	96	300	396

³¹ Se incluye únicamente la información de la formación del IVAP solo referida a los Organismos Autónomos y Entes Públicos participantes en la evaluación, no al total.

1.1.6. G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público

Tabla 23: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2015

	Total procesos selectivos	Procesos no vinculadas específicamente a la igualdad				
		Con contenidos temarios	Con cláusula de desempate	Bases elaboradas con perspectiva de género	Valoran méritos o formación	No valoran méritos o formación
Gobierno Vasco	688	1	296	45	187	158
Diputaciones Forales	145	8	27	7		122
Ayuntamientos	24	3	7	10	2	2
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	125	7	14	8		20
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	982	19	344	70	189	302

Tabla 24: Procesos con plazas de igualdad. 2015

		Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
		>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco ³²		2	
Diputaciones Forales		7	
Ayuntamientos		3	
Mancomunidades y Consorcios			
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1	
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades			
TOTAL		13	

³² Procesos relacionados con las comisiones de servicios, puestos de libre designación y asignación de funciones.

1.1.7. G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos

Tabla 25: Incorporación del enfoque de género en la comunicación. 2015

	Nº notas de prensa	Nº estudios específicos				
		Sin desagr	Datos desagr	Igualdad	Situación en sector	Situación colectivo
Gobierno Vasco	665	67		1	6	
Diputaciones Forales	56	30			4	
Ayuntamientos	65	7		6	7	1
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	134	50		1	4	1
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	920	154		8	20	2

1.1.8. G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 26: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2015

	Nº de normas(leyes, decretos...) generales	Nº de informes de impacto de género	Informes consideran neutralidad de la norma	Informes generan incorporación de medidas de igualdad
Gobierno Vasco	572	77	31	53
Diputaciones Forales ³³	100	233	1	1
Ayuntamientos	8.004	1		1
Mancomunidades y Consorcios	654			
Organismos Autónomos y Entes Públicos		24	4	1
Empresas de Capital Público				
Otras instituciones y entidades				
TOTAL	9.354	418	33	58

Tabla 27: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas (y número de instituciones informantes en cada tipo de institución) 2015.

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	Si (7)	Si (7)	Si (3)	Si (3)	Si (1)	Si (1)
Diputaciones Forales		Si (1)				
Ayuntamientos, Mancomunidades y Consorcios	Si (3)	Si (1)	Si (1)			
Organismos Autónomos y Entes Públicos				Si (2)		
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL instituciones	10	9	4	5	1	1

³³ Las diputaciones forales no han informado sobre los resultados de la mayor parte de los informes de impacto realizados.

1.1.9. G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 28: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2015³⁴

	General ejecutado	Especifico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	6.157.750.689	1.578.603	15.400.422
Diputaciones Forales	6.517.020.732	1.883.365	1.801.217
Ayuntamientos	3.523.845.569	3.417.862	2.254.971
Mancomunidades y Consorcios	53.188.036	121.000	107.586
Organismos Autónomos y Entes Públicos	210.493.580	5.782.000	5.585.220
Empresas de Capital Público		36.000	19.731
Otras instituciones y entidades			
TOTAL	16.462.298.606	12.818.830	25.169.147

Tabla 29: Desglose³⁵ de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2015

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables	TOTAL
		personal	actuaciones			
Gobierno Vasco	11.990.704	532.439	72.782	7.994.426	12.382	15.400.422
Diputaciones Forales	988.159	536.444	-	-	-	1.801.217
Ayuntamientos	634.256	336.458	283.574	103.180	69.247	2.254.971
Mancomunidades y Consorcios	8.944	36.000	62.642		-	107.586
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10.080	2.069.890	3.494.952		175	5.565.017
Empresas de Capital Público	12.730		5.000		2.001	19.731
TOTAL	13.644.873	3.511.231	3.918.950	8.097.606	83.805	25.148.944

Tabla 30: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos (2015)

	Valoración previa incidencia presupuesto	Presup. Parciales con enfoque género	Formación	Grupos de trabajo	Otros
Gobierno Vasco	9	1	1	2	6
Diputaciones Forales	2	23	1	2	
Ayuntamientos	3	61	6	4	4
Mancomunidades y Consorcios					
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1		1	1	1
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	15	85	9	9	11

³⁴ Algunas instituciones señalan que se han facilitado cifras provisionales, debido a que los presupuestos no se encontraban definitivamente cerrados en la fecha de recogida de información.

³⁵ Diputaciones y Mancomunidades han desglosado una cifra superior a la incluida inicialmente como presupuesto ejecutado.

1.1.10. G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales

Tabla 31: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales (2015)

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos/medidas igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa implement	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	15	11	7	5	3	6
Diputaciones Forales	5		3	2	4	4
Ayuntamientos	12	10	8	8	9	6
Mancomunidades y Consorcios	1		1	1	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3		3			
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	36	21	22	16	17	17

1.1.11. G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

Tabla 32: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2015

	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especif. Técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	919	911	1	37	15	1	338
Diputaciones Forales	250	200	3	2	10	15	65
Ayuntamientos	245	106	8	2	3	6	122
Mancomunidades y Consorcios	19	3	1	1	1	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	300	281	31	7	4	1	212
Empresas de Capital Público	205	124	53	71	53	53	60
Otras instituciones y entidades ³⁶							
TOTAL	1.938	1.625	97	120	86	77	800

Tabla 33: Criterios de igualdad en los convenios. 2015

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	184	35	39	9	19
Diputaciones Forales	393	178	4	117	
Ayuntamientos	67	31	1	6	
Mancomunidades y Consorcios	4				
Organismos Autónomos y Entes Públicos	33	5	5	4	1
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades					
TOTAL	681	249	49	136	20

Tabla 34: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2015

	Nº de subvenciones y ayudas	Con criterios	Criterios en el objeto	Criterios en procesos valoración	En requisitos de acceso	En valoración proyecto/ actividad	En valoración solicitantes	En condiciones ejecución
Gobierno Vasco	334	99	14	43	84	29	23	31
Diputaciones Forales	40	33	2	6	6	3	5	20
Ayuntamientos	860	771	47	590	65	287	148	280
Mancomunidades y Consorcios								
Organismos Autónomos y Entes Públicos	60	36	19	12	24	5	6	10
Empresas de Capital Público								
Otras instituciones y entidades								
TOTAL	1.294	939	164	651	179	324	182	341

³⁶ Las Juntas Generales de Álava señalan que en todos los pliegos Administrativos se incluyen condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

Tabla 35: Criterios de igualdad en las becas. 2015

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	29	6
Diputaciones Forales	19	19
Ayuntamientos	37	
Mancocomunidades y Consorcios		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	25	14
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades		
TOTAL	110	39

Tabla 36: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2015

	En los contratos		En las subvenciones	
	Han aprobado	En proceso	Han aprobado	En proceso
Gobierno Vasco	1			
Diputaciones Forales	2			
Ayuntamientos	4	4	4	5
Mancocomunidades y Consorcios		1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3			
Empresas de Capital Público	2	1		
Otras instituciones y entidades				
TOTAL	12	6	4	6

1.1.12. G12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales

Tabla 37: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y para concesión de premios. 2015

Departamentos	Nº de tribunales,... para acceso al empleo público			Nº de tribunales, jurados... para concesión de premios		
	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres
Gobierno Vasco	209	121	95	73	42	7
Diputaciones Forales	46	46	17	26	26	
Ayuntamientos	14	11	6	10	6	5
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	15	6	1	20	15	19
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	284	184	119	129	89	31

Tabla 38: Representación equilibrada órganos colegiados. 2015

Departamentos	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	117	15
Diputaciones Forales	11	11
Ayuntamientos	38	13
Mancomunidades y Consorcio	7	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	21	7
Empresas de Capital Público	19	7
Otras instituciones y entidades		
TOTAL	213	60

1.13. G13 Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación

Tabla 39: Participación ciudadana e igualdad. 2015

	Órganos consulta y participación		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD			
	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	Con funciones y objetivos de la igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)	Consejos de participación no especif. con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	81	2		1	6	10
Diputaciones Forales	10	3	5	6	1	
Ayuntamientos	73	30	31	34	19	5
Mancomunidades y Consorcios	1	1				
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	1	1	1	
Empresas de Capital Público						
Otras instituciones y entidades						
TOTAL	168	37	37	42	27	15

2. INTERVENCIONES

Se presenta el detalle de las acciones promovidas por los poderes públicos en 2015.

Tabla 40: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2015

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	322	41,2
Diputaciones Forales	114	14,6
Ayuntamientos	159	20,3
Mancomunidades y Consorcios	5	0,6
Organismos Autónomos/Entes Públicos	125	16,0
Empresas de Capital Público	9	1,2
Otras instituciones y entidades ³⁷	48	6,1
TOTAL	782	100,0

Tabla 41: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2015

	Continuidad del año anterior (de 2014)	
	Nº	%
Departamentos del Gobierno Vasco	140	32,2
Diputaciones Forales	97	22,3
Ayuntamientos	80	18,4
Mancomunidades y Consorcios	2	0,5
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	85	19,5
Empresas de Capital Público	5	1,1
Otras instituciones y entidades	26	6,0
TOTAL	435	100,0

Tabla 42: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Erradicación de la violencia	84	26	63	2	43	1	6	225
Corresponsabilidad	35	9	20		22	3	1	90
Empoderamiento/ promoción de las mujeres	73	35	78	4	37	6	6	239
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	108	36	83	2	61		20	310
Representación equilibrada	20	8	8		18		3	57
Mejora gobernanza	67	47	14		26		16	170

³⁷ UPV/EHU, Juntas Generales de Álava y Gipuzkoa, HAZI.

Tabla 43: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Educación	54	12	42	2	24		24	158
Cultura, Euskera, Deportes	38	17	50	1	17	2		125
Empleo	10	8	8		39		1	66
Economía	33	17	8		19	5	5	87
Salud y consumo	76	8	29	1	30			144
Hábitat	11	10	9		8			38
Política Social	41	45	42		37		6	171
Cooperación	1	7	3		2		1	14
Seguridad y Justicia	25		16		15		3	59

Tabla 44: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Intervención económica	41	34	37		32	1	4	149
Intervención regulativa	20	19	12		11		4	66
Formación hacia la ciudadanía	16	7	42	3	14	1	2	85
Formación profesionales SP	40	5	16	1	16		6	84
Sensibilización, difusión y comunicación	101	38	82	1	43	4	28	297
Información, conocimiento y análisis	84	38	32	1	40		8	203
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	21	16	9	1	9		1	57
Participación y consulta ciudadana	12	3	30	2	8	2	2	59
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	36	40	50	5	20		6	157

Tabla 45: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	218	524	1.744	425	3.718		138	6.767
Asistentes hombres	218	476	844	250	2.712		32	4.532
TOTAL³⁸	2.423	1.045	2.657	675	6.430		170	13.440

³⁸ Los totales en ocasiones son superiores a la suma de mujeres y hombres, al haberse señalado en algunos casos cifras sin desglosar.

Tabla 46: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	7	6	26	2	12		1	54
Favorecer aplicación en actividad profesional	6	3	4		9			22
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	3	1	3		1		1	9
Otros objetivos de la formación		1	14	1	6			22
Incluía certificado/ acreditación	4	2	5	1	6		1	19

Tabla 47: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Manco- munidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	1.700	253	435	50	517		84	3.039
Asistentes hombres	465	104	58	20	203		14	864
TOTAL³⁹	2.534	357	506	70	1.404		108	4.979

Tabla 48: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mejorar el conocimiento sobre igualdad	13	2	10	1	7		1	34
Favorecer aplicación en actividad profesional	27	3	13	1	14		1	59
Favorecer empleabilidad o desarrollo profesional	2	2	1		1			6
Otros objetivos de la formación		1	2		6			9
Incluía certificado/ acreditación	19	2	3	1	10		1	36

³⁹ En algunos casos no se ha podido diferenciar entre participantes mujeres y hombres, por lo que la suma no coincide.

Tabla 49: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomu- nidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Asistentes mujeres	395	564	6.901	200	4.247	38	2.734	15.079
Asistentes hombres	274	488	2.289	200	2.131	5	781	6.168
TOTAL⁴⁰	719	1.052	9.718	400	6.370	43	3.515	21.817

Tabla 50: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Manco- munidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Jornadas, exposiciones, coloquios...	33	8	44		25	2	8	120
Creación y distribución de materiales	20	7	25	1	18		9	80
Campaña difusión en medios	5	12	32	1	9	1	3	63
Comunicación institucional/corporativa	24	21	24		10		14	93
Otro tipo de actividad		11	8	1	5		1	26

Tabla 51: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Recogida de datos o modificación sistema de recogida de información	19	14	19		15		4	71
Diagnóstico o estudio	29	7	15		16		3	70
Elaboración informe de propuestas	15	14	11		12		1	53
Revisión modificación de instrucciones internas de actuación	5	12	3		6			26
Elaboración informe de evaluación	16	9	6		13		1	45
Otros	20	2	5		3		1	31

⁴⁰ En algunos casos no se ha podido separar la participación de mujeres y hombres, por lo que el total es superior a la suma de ambos. También alguna entidad ha identificado un número muy elevado de participantes, como población objetivo de la difusión de materiales... que no se han incluido en la tabla

Tabla 52: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomuni-dad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente	17	13	8	1	5			44
Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	3	3			4			10
En la acción se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres 2012	3	5	1		3			12

Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2015

Destinatarios finales de las actuaciones	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomuni-dad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Ámbito mercantil	19	7	1		31	4		62
Personal y/o familiar	30	15	29		17		1	92
Ámbito Civil	44	10	34		47	1	2	138
Administraciones	122	55	14		49		18	258
Otros	49	3	15		9		24	100

Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomuni-dad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Mujeres	58	20	52		30	1	8	169
Hombres	11	2	22		13			48
Personas transgénero/ transexuales	3				8		1	12

Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomuni-dad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Minorías étnicas	5		4		6			15
Personas inmigrantes	2		12		10			24
Personas con discapacidad	1	6	5		4			16
Personas jóvenes	15	3	28		11			57
Personas mayores	2	4	4		7			17
Personas con rentas bajas	1		5		7		1	14
Personas homosexuales	1		4		4			9
Otro colectivo		12	9		11		2	34

Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomu- nidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Edad	9	3	20		20			52
Clase social			3	14		20		37
Opción sexual	10	2	10		20		2	44
Discapacidad	2	4	9		18			33
Etnia y/o raza	7	3	13		22			45
Origen nacional	8	4	8		21			41

Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2015

	Gobierno Vasco	Diputación Foral	Ayunta- mientos	Mancomu- nidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	Total general
Adecuación a personas con discapacidad			4	12		8		25
Adecuación a personas inmigrantes			7	7		4		19
Adecuación a otros colectivos				1	1	1		3

Tabla 58: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2015

Tipo de Institución/Entidad	Coste	% del total
Departamentos del Gobierno Vasco	10.608.411	50,6
Diputaciones Forales	7.797.515	37,2
Ayuntamientos	1.192.581	5,7
Mancomunidades y Consorcios	29.600	0,1
Organismos Autónomos/Entes Públicos	1.260.822	6,0
Empresas de Capital Público	19.892	0,1
Otras Instituciones y entidades	75.335	0,4
TOTAL	20.984.156	100,0