



Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2016

Memoria de seguimiento

2016

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	5
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2016	6
1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES	7
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: GOBERNANZA Y ACTUACIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	9
2.1. RESULTADOS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD	9
2.1.1. LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CAE	9
2.1.2. LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD Y EL PERSONAL QUE IMPULSA LA IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS.....	11
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 ..	14
2.1.4. LA INCORPORACIÓN DE LAS EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LAS NORMAS EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS.....	17
2.1.5. LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	18
2.1.6. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	18
2.1.7. LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS, CONVENIOS Y SUBVENCIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	21
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	25
2.2.1. OBJETIVOS POLÍTICOS DE LAS INTERVENCIONES	25
2.2.2. TEMÁTICA DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD	27
2.2.3. TIPO DE INTERVENCIÓN.....	27
2.2.3.1.FORMACIÓN	29
2.2.3.2.SENSIBILIZACIÓN	31
2.2.3.3.INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y ANÁLISIS	32
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.....	36
PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2016	38
1. GOBERNANZA	39
1.1.- PLANIFICACIÓN EN IGUALDAD	39
1.2.- UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y PERSONAL.....	41
1.3.- RECURSOS ECONÓMICOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	43
1.4.- EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO	44
1.5.- LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	45
1.6.- LA FORMACIÓN EN IGUALDAD	46
1.7.- CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS.....	48
1.8.- OTROS OBJETIVOS RELEVANTES DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA GOBERNANZA	50
2. INTERVENCIONES	54

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. 2016.....	7
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2016	39
Tabla 3:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2016.....	40
Tabla 4:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2016	40
Tabla 5:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2016	41
Tabla 6:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2016	41
Tabla 7:	Personal según tipo de contrato. 2016.....	41
Tabla 8:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2016	41
Tabla 9:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2016	42
Tabla 10:	Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2016.....	42
Tabla 11:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2016	43
Tabla 12:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2016	43
Tabla 13:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2016	43
Tabla 14:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2016	44
Tabla 15:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2016	44
Tabla 16:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2016.....	44
Tabla 17:	Participación ciudadana e igualdad. 2016	45
Tabla 18:	Formación interna promovida por las instituciones. 2016	46
Tabla 19:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2016	46
Tabla 20:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2016	46
Tabla 21:	Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2016	47
Tabla 22:	Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2016	47
Tabla 23:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2016.....	48
Tabla 24:	Criterios de igualdad en los convenios. 2016	48
Tabla 25:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2016	48
Tabla 26:	Criterios de igualdad en las becas. 2016	48
Tabla 27:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2016	49
Tabla 28:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2016	50
Tabla 29:	Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2016	50
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2016 (igualdad)	50
Tabla 31:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2016 (igualdad)	50
Tabla 32:	Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2016	51
Tabla 33:	Participación en estructuras de coordinación interinstitucional 2016	51
Tabla 34:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2016	51
Tabla 35:	Notas de prensa y estudios. 2016	51
Tabla 36:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2016	52
Tabla 37:	Procesos con plazas de igualdad. 2016	52
Tabla 38:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y para concesión de premios. 2016	52
Tabla 39:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2016	53
Tabla 40:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2016	54
Tabla 41:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2016	54
Tabla 42:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2016	54
Tabla 43:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2016	55
Tabla 44:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2016.....	55
Tabla 45:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2016	55
Tabla 46:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2016.....	56
Tabla 47:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2016.....	56
Tabla 48:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2016	56
Tabla 49:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2016.....	56
Tabla 50:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2016	57
Tabla 51:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2016.....	57
Tabla 52:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2016.....	57

Tabla 53:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2016	58
Tabla 54:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transsexuales de forma específica, por tipo de institución. 2016	58
Tabla 55:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2016	58
Tabla 56:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2016.....	59
Tabla 57:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2016.....	59
Tabla 58:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2016.....	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2016	10
Gráfico 2:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2016.....	12
Gráfico 3:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2016	13
Gráfico 4:	Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2016	13
Grafico 5:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2016.....	14
Gráfico 6:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2016	15
Gráfico 7:	Presupuestos desglosados (en miles). 2016	16
Gráfico 8:	Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2016.....	17
Gráfico 9:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2016.....	18
Gráfico 10:	Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2016	19
Gráfico 11:	Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2016.....	19
Grafico 12:	Personal formado en igualdad según Instituciones. 2016	20
Grafico 13:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2016.....	20
Gráfico 14:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2016.....	21
Gráfico 15:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2016	22
Gráfico 16:	Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones	22
Gráfico 17:	Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2016	23
Gráfico 18:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2016	24
Gráfico 19:	Representación equilibrada en órganos colegiados 2016	24
Gráfico 20:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2016	25
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2016	26
Gráfico 22:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2016	27
Gráfico 23:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2016	28
Gráfico 24:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015.....	29
Gráfico 25:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2016	30
Gráfico 26:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2016	30
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2016	31
Gráfico 28:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2016	31
Gráfico 29:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2016	32
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2016	32
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2016	33
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2016	33
Gráfico 33:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2016	34
Gráfico 34:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2016	34
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2016	35
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2016.....	35
Gráfico 37:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2016	36
Gráfico 38:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015.....	36
Gráfico 39:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2016.....	37
Gráfico 40:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2016	37
Gráfico 41:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2016.....	39

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. En 2016, se cierra además la X Legislatura.

Las intervenciones de los Poderes Públicos en materia de igualdad desarrolladas en 2016 se presentan en dos formatos diferenciados. En el primero, bajo la forma de síntesis, se analizan las principales cuestiones que en materia de igualdad de mujeres y hombres han abordado las instituciones de la CAE, agrupándolas en función del ámbito o tipología de las instituciones informantes (Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, organismos autónomos...). En el segundo, con carácter de Apéndice estadístico, se recoge el detalle de esta información en diferentes tablas.

Estos dos apartados siguen la estructura del VI Plan para la Igualdad, y por ello presentan

- en primer lugar, las intervenciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones públicas, Gobernanza, con el análisis del cumplimiento de los requisitos básicos establecidos por la Ley 4/2005, para la igualdad de Mujeres y Hombres, respecto a la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento y organización de las 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.

Con carácter de seguimiento anual, un aplicativo informático permite recoger cada año la información que las instituciones proporcionan tanto en el área de Gobernanza (con un cuestionario por institución) como en las intervenciones desarrolladas en la promoción de la igualdad, que se recogen en fichas específicas en las que se caracteriza cada actuación. Junto con esta información básica, las personas responsables de las políticas de igualdad en las instituciones proporcionan también otras informaciones complementarias y precisiones que permiten facilitar la comprensión de los datos incluidos en el aplicativo. La información presentada se ha recogido durante los meses de diciembre de 2016 a abril de 2017.

La elaboración de este documento, su estructuración así como 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 2016

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

Los planes para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE vienen definiéndose en las últimas legislaturas como planes marco que identifican principios y objetivos de los poderes públicos, pero no establecen intervenciones específicas para lograrlos, dejando que sean las diferentes administraciones las que diseñan aquellas actuaciones que, en su ámbito de competencia, consideran más necesarias o efectivas para lograr los objetivos de igualdad propuestos. El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE se encuadra en esta línea, y es a través de los indicadores que define para valorar el desarrollo efectivo de los objetivos propuestos como se puede analizar mejor su implantación en detalle.

En relación con los objetivos establecidos en el ámbito de Gobernanza, la valoración del grado de cumplimiento del VI Plan es más inmediata, puesto que los requerimientos normativos establecidos por la Ley 4/2005, y su desarrollo posterior, marcan unos logros de carácter cuantitativo frente a los cuáles es más sencillo medir la implantación real.

En este informe se analiza, partiendo de la información recogida, 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, lo que requiere de una evaluación del impacto que se realizará mediante la actualización de los indicadores estratégicos, y que completará la evaluación final del VI Plan que se realizará al agotar su vigencia en el año 2017 (en tanto se elabora el próximo plan general de igualdad).

La presente memoria permite valorar el avance en la planificación de las políticas igualdad, cuantificar y caracterizar a las personas que promueven las políticas de igualdad en las administraciones públicas o conocer los presupuestos destinados por las administraciones públicas al impulso de la igualdad, entre otras cuestiones relevantes en materia de igualdad. También identificar, desde una perspectiva cuantitativa y económica, en qué ámbitos de desigualdad están focalizando sus intervenciones las administraciones públicas de la CAE.

Han participado en esta evaluación 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), hasta un total de 110.

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2016

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco ¹	8
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos ²	70
Mancomunidades y Consorcios	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	13
Empresas de Capital Público	9
Otras instituciones y entidades	3
TOTAL	110

¹ No ha sido posible obtener la información del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad por encontrarse de baja la responsable de la unidad de igualdad en el período de recogida de la información.

² 63 ayuntamientos han respondido al área de Gobernanza, 7 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 Abaltisketa	Ayuntamiento de Sestao
Ayuntamiento de Abanto y Ciérnava-Abanto Zierbena	Ayuntamiento de Sondika
Ayuntamiento de Amezketa	Ayuntamiento de Sopelana
Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano	Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas
Ayuntamiento de Amoroto	Ayuntamiento de Sukarrieta
Ayuntamiento de Amurrio	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Urduliz
Ayuntamiento de Arantzazu	Ayuntamiento de Urnieta
Ayuntamiento de Areatza	Ayuntamiento de Zaldibar
Ayuntamiento de Arteia	Ayuntamiento de Zamudio
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Zarautz
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Zeanuri
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zigoitia
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Zumaia
Ayuntamiento de Bedia	Haurreskolak
Ayuntamiento de Berango	Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta
Ayuntamiento de Berastegi	Mancomunidad de Arratia
Ayuntamiento de Bermeo	Eudel
Ayuntamiento de Berriz	Lehendakaritza
Ayuntamiento de Bilbao	Departamento de Administración Pública y Justicia
Ayuntamiento de Deba	Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Ayuntamiento de Derio	Departamento de Hacienda y Finanzas
Ayuntamiento de Dima	Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Departamento de Seguridad
Ayuntamiento de Durango	Departamento de Salud
Ayuntamiento de Elgoibar	Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial
Ayuntamiento de Elorrio	Diputación Foral de Álava
Ayuntamiento de Erandio	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Errenteria	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Galdakao	Academia Vasca de Policía y Emergencias
Ayuntamiento de Gasteiz	Agencia Vasca del Agua - URA
Ayuntamiento de Gernika-Lumo	Agencia Vasca de cooperación para el desarrollo
Ayuntamiento de Getaria	Autoridad Vasca de la Competencia
Ayuntamiento de Getxo	Emakunde
Ayuntamiento de Gorliz	ETS. Red Ferroviaria Vasca
Ayuntamiento de Igortze	Eustat
Ayuntamiento de Irun	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Larrabetzu	Instituto Vasco de Finanzas
Ayuntamiento de Leioa	IVAP
Ayuntamiento de Lemona	Osakidetza
Ayuntamiento de Lemoiz	Osalan
Ayuntamiento de Lezama	Uniqua
Ayuntamiento de Lizartza	Basquetour
Ayuntamiento de Loiu	Euskotren
Ayuntamiento de Mungia	Ihobe
Ayuntamiento de Nabarniz	Itelazpi
Ayuntamiento de Oñati	Izenpe
Ayuntamiento de Ordizia	Neiker-Tecnalia
Ayuntamiento de Orendain	Parque Tecnológico de Álava S.A.
Ayuntamiento de Orozko	SPRI
Ayuntamiento de Pasaia	VISESA
Ayuntamiento de Plentzia	HAZI
Ayuntamiento de Portugalete	Juntas Generales de Álava
Ayuntamiento de Santurtzi	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

Bajo el epígrafe de Gobernanza, el VI Plan define una serie de objetivos dirigidos a incorporar la perspectiva de género en las administraciones públicas vascas, definida como *la consideración de forma sistemática de 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*.

Como se ha señalado ya, en esta parte de la memoria se presenta una visión sintética de los principales resultados obtenidos en torno a estos objetivos de mainstreaming de género, ofreciéndose información más detallada de la situación en los diferentes ámbitos institucionales en la segunda parte del documento.

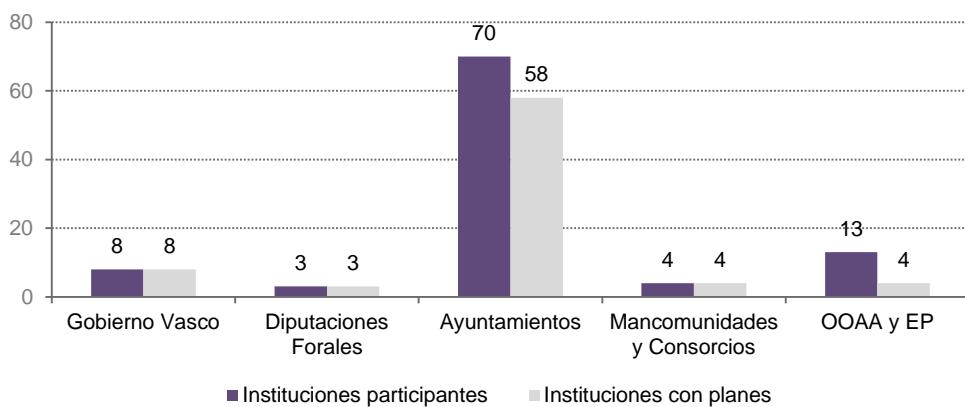
2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

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*.

Los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueban planes o programas para la igualdad alineados con las directrices que emanan de esta planificación de la Administración General de la CAE, si bien los períodos de aprobación y vigencia no suelen ser totalmente coincidentes. La obligatoriedad de planificar las intervenciones en materia de igualdad se extiende asimismo a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

En 2016 la información obtenida sigue mostrando la total aplicación de la planificación en igualdad en todos los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales. De los 70 municipios participantes, 58 han señalado contar con un plan de igualdad vigente. La proporción de organismos autónomos-entes públicos (OOAA y EP) que cuentan con planes de igualdad es inferior³. Entre otras instituciones destaca el Plan de Igualdad de la UPV-EHU.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2016



La elaboración de los planes a partir de diagnósticos que identifican los principales objetivos se encuentra sistematizada en los diferentes ámbitos institucionales, que desarrollan esta planificación en igualdad con la participación técnica y política de las áreas y departamentos en que se estructuran. También la previsión de evaluaciones de estos planes refleja, de forma mayoritaria, la progresiva sistematización de esta planificación.

Además de intervenir en la planificación, las áreas también participan en la implantación de las actuaciones para impulsar la igualdad, y lo hacen de forma prácticamente sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales⁴. Cultura, Euskera y Deportes y Alcaldía, en primer término, junto con Política Social y Educación, lideran las áreas más frecuentemente implicadas en el desarrollo de los planes en el ámbito municipal.

Los planes de igualdad, en el ámbito foral y municipal, tienden a contar con la participación ciudadana en su elaboración y así lo han señalado hasta 56 de los ayuntamientos participantes en la evaluación. Además, esta participación, en la mayoría de los casos (75%), garantizó de forma específica la inclusión de las aportaciones de las mujeres, de forma individual o a través de asociaciones de mujeres.

³ En 2016, 7 organismos autónomos han señalado estar en fase de realización de un plan de igualdad.

⁴ También el Plan de Igualdad de la UPV se realizó con un diagnóstico previo y tiene prevista una evaluación.

Junto con esta planificación específica relativa a la igualdad de mujeres y hombres, 30 instituciones señalan que disponen de otros planes o programas en materias vinculadas con la igualdad⁵.

Respecto al desarrollo de Planes de Igualdad Internos exigidos por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad⁶, se confirma su utilización frecuente en las Empresas de Capital Público (6 de las 9 participantes en la evaluación). Pese a que la mayoría de las instituciones no cuenta con estos planes de igualdad, en cerca del 40% de los casos se aplican medidas dirigidas a favorecer la conciliación de su personal y a fomentar la formación en igualdad. El Plan de Igualdad de la UPV-EHU incluye 19 acciones relativas a las Relaciones Laborales, aunque no tiene desarrollado un plan de igualdad interno como tal.

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

Todos los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma deben contar con, al menos, una unidad administrativa cuya finalidad es impulsar la igualdad y coordinar y colaborar este impulso en el propio departamento y organismos autónomos adscritos al mismo, como establece la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, señala también esta obligación a los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos.

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.

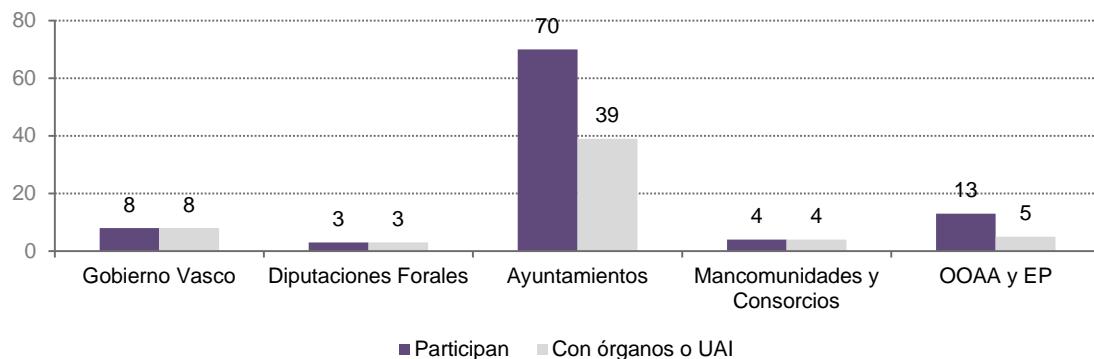
Del total de instituciones participantes en la evaluación, 60 han señalado contar con órganos u unidades de igualdad, estructuras presentes en todos los departamentos del Gobierno Vasco⁷, así como en las diputaciones forales, y en el 56% de las administraciones locales participantes en la evaluación. En los organismos autónomos y entes públicos, la existencia de estas unidades de igualdad es minoritaria (31%). También la UPV-EHU ha señalado contar con una estructura de impulso a la igualdad, que ha mantenido 9 reuniones en 2016, y las Juntas Generales de Álava han informado de que en 2016 la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos se reunió 5 veces.

⁵ En su mayoría referidos a la violencia contra las mujeres o el acoso sexual o sexista.

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 la evaluación no ha participado un departamento que cuenta también con unidad de igualdad y personal técnico especializado.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2016



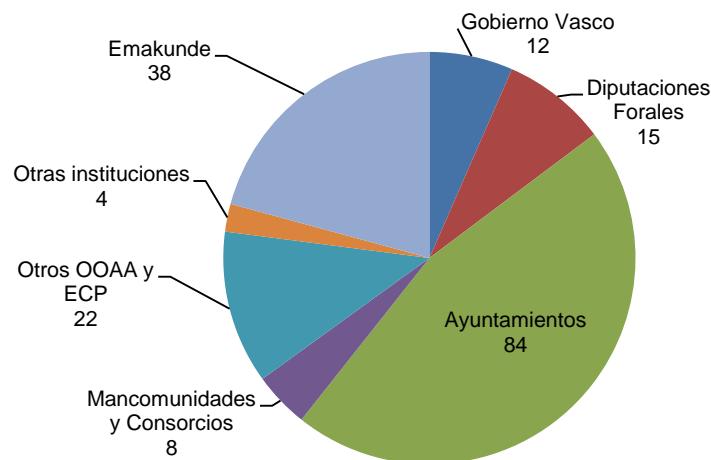
La presencia de unidades u órganos de igualdad visibiliza en las propias estructuras de las administraciones el impulso a la igualdad, si bien esta formalización no se corresponde exactamente con la existencia o no de personas dedicadas a la implantación de las políticas de igualdad en estas organizaciones. Así, 84 instituciones participantes en la evaluación han señalado contar con personal que, de forma exclusiva o combinada con otras funciones y tareas, impulsan la igualdad de mujeres y hombres en sus organizaciones.

Las instituciones participantes han informado de que 185 personas han trabajado para impulsar la igualdad en 2016, de las que el 83% son mujeres, y en torno al 57% (mujeres y hombres) trabajan a jornada completa. La caracterización y situación de este personal es muy diversa en función de las instituciones en las que se ubican. Así, se trata habitualmente de personal técnico de igualdad, con formación específica significativa, dedicación exclusiva y con contrato fijo/funcionariado en instituciones como Gobierno Vasco, diputaciones forales, Emakunde⁸ y, en menor medida, ayuntamientos; mientras que en los organismos autónomos y entes públicos es más habitual que el impulso a la igualdad sea una más entre las diversas funciones laborales que tienen asignadas. Asimismo, generalmente, carecen de formación específica significativa en igualdad.

Emakunde es la institución con un mayor número de personas dedicadas al impulso de la igualdad, presentando diputaciones forales y Gobierno Vasco un número similar de personal técnico. Los ayuntamientos, con 84 personas que impulsan la igualdad en sus organizaciones, suponen el 46% del personal total identificado.

⁸ 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 3: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2016



En su conjunto, en torno al 50% del personal identificado se encuadra en el nivel A de la administración, siendo la categoría “otros” el segundo nivel más frecuente (22%). Del total informado, 110 personas que trabajan como personal técnico de igualdad en las instituciones vascas cuentan con formación significativa, de más de 150 horas, en igualdad. Además, en torno al 69% lo hacen con contratos fijos o son personal funcionario.

Quienes impulsan la igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y Emakunde lo hacen con dedicación exclusiva, y mayoritariamente a jornada completa. La dedicación exclusiva es también habitual en los ayuntamientos (88%), aunque en este caso la mitad del personal trabaja a jornada parcial. Compatibilizar el impulso de la igualdad con otras actividades es frecuente en otras instituciones y organismos, salvo en el caso de la UPV-EHU.

Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2016

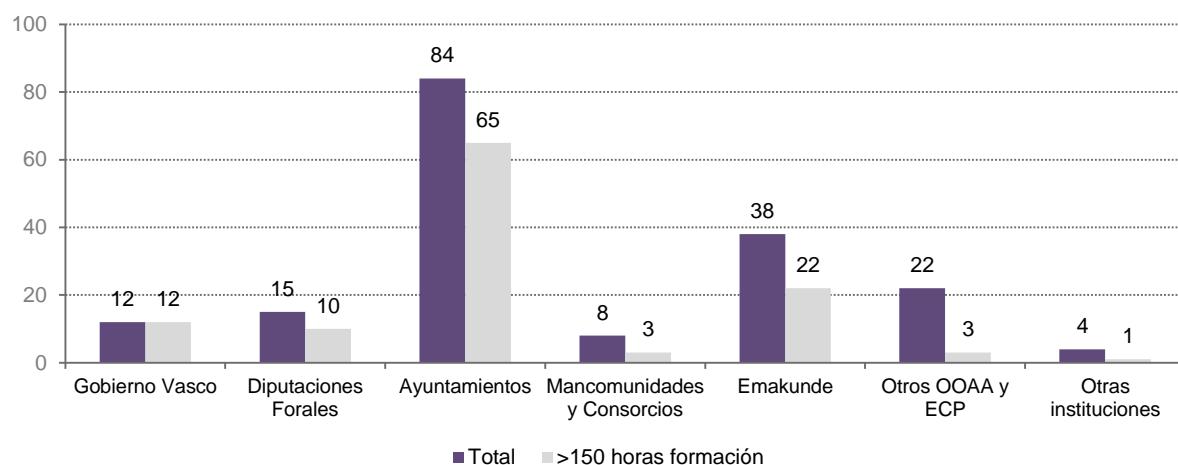
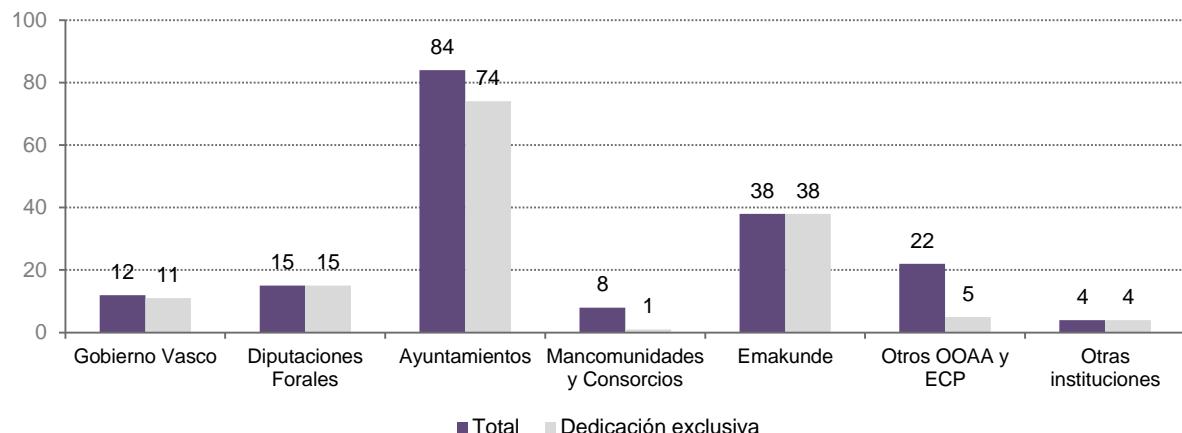


Grafico 5: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2016



Dos de cada tres personas que trabajan con dedicación exclusiva a la igualdad lo hacen en empleos a jornada completa⁹, y sus plazas se encuentran incluidas en la RPT en Emakunde, diputaciones forales y departamentos del Gobierno Vasco, así como en los organismos autónomos. Entre los ayuntamientos, sin embargo, solo ocurre así en uno de cada tres casos informados.

Las personas que combinan las funciones de apoyo a la igualdad con otras actividades tienden a ser, bien personal técnico o administrativo de apoyo, bien personas que trabajan en el área de los servicios sociales (particularmente en los ayuntamientos), aunque también lo hacen en áreas como participación ciudadana, cultura y juventud, etc.

Pese al limitado número de procesos de selección de acceso y promoción en el empleo público con plazas técnicas en materia de igualdad celebrados en 2016 (la evaluación ha identificado 4), todos ellos requerían un mínimo de 150 horas de formación en materia de igualdad.

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.

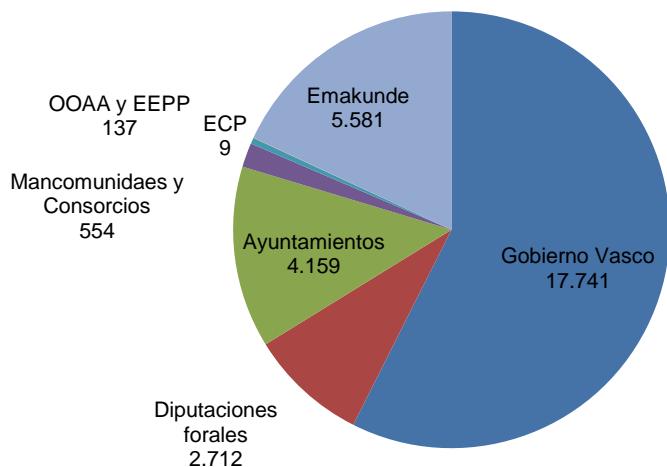
65 instituciones participantes en la evaluación han confirmado que cuentan con un presupuesto específico asignado para la igualdad, siendo algo superior el número de las que han señalado que es posible identificar el gasto ejecutado (71). Las instituciones han identificado así un presupuesto asignado en torno a los 15,4 millones de euros, mientras que el presupuesto ejecutado asciende en su conjunto a los 30,9 millones de euros.

⁹ En el ámbito municipal la mitad de este personal con dedicación exclusiva tiene jornada parcial.

Estas cuantías suponen que los presupuestos en el ámbito de la igualdad constituyen en torno al 0,2% del total de los presupuestos informados por las instituciones participantes en la evaluación en 2016, aunque debe tenerse en cuenta que no todas han proporcionado esta información (particularmente, las empresas de capital mayoritariamente público).

Los departamentos del Gobierno Vasco aglutinan más de la mitad del presupuesto ejecutado en igualdad en este último ejercicio. Emakunde, con todo su presupuesto incluido en la promoción de la igualdad, ayuntamientos y diputaciones forales, en ese orden, destinan entre 5,6, 4,2 y 2,7 millones a la igualdad entre mujeres y hombres. Los organismos autónomos y entes públicos, así como las empresas de capital mayoritariamente público destinan cuantías reducidas a este objetivo.

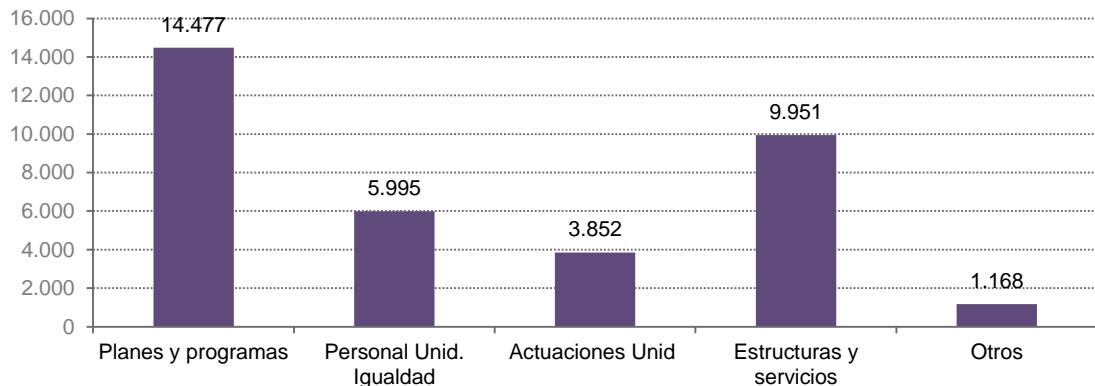
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2016



El dispositivo de seguimiento del VI Plan incluye, en el ámbito de los presupuestos, la diferenciación de las cuantías asignadas a planes y programas de igualdad, los montantes destinados a las unidades de igualdad (separando el coste del personal de la unidad de igualdad del presupuesto de la unidad para el desarrollo de actividades de igualdad), así como los importes destinados 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 solapes.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, cabe destacar que son los *planes y programas* las partidas con una asignación superior, que conforma el 47% de los presupuestos informados. Las *estructuras y servicios* se sitúan en segundo lugar con el 32% mientras que el *personal en las unidades de igualdad* supone en torno al 19% del presupuesto global en materia de igualdad. El presupuesto de las unidades para actuaciones en igualdad se sitúa en el 13% del total identificado en 2016.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2016



Una parte significativa de estos presupuestos busca dar respuesta a las necesidades generadas por la violencia contra las mujeres, en el ámbito de la seguridad y del apoyo psicológico, jurídico, económico, etc. A este fin, paliar los efectos de esta violencia y prevenirla, las instituciones participantes en la evaluación han identificado unas asignaciones presupuestarias próximas a los 16 millones de euros, entre las que destacan las cuantías destinadas por los departamentos del Gobierno Vasco (Seguridad, Empleo y Políticas Sociales, Administración Pública y Justicia), que superan los 12 millones de euros, pero en el que también participan de forma significativa diputaciones forales y municipios de mayor dimensión.

La aplicación del enfoque de género en la elaboración de los presupuestos de las instituciones tiene, también en 2016, un alcance limitado, circunscrito a los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, en su totalidad, y a un número muy reducido de otras entidades (9 en total). En cuanto a la elaboración de presupuestos parciales con valoración previa de su incidencia en la igualdad, se han identificado 114, si bien Gobierno Vasco y diputaciones forales contribuyen con el 62% del total. La formación y la creación de grupos de trabajo son las herramientas utilizadas por las 9 instituciones adicionales que se encuentran en fase de implantación.

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

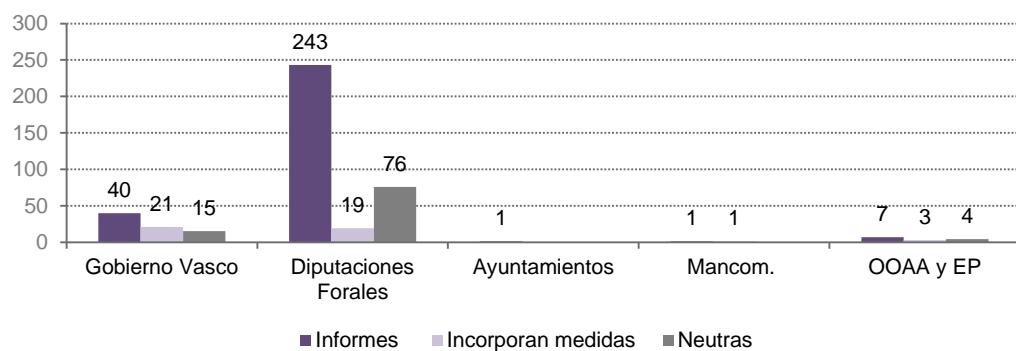
La Ley 4/2005, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad, antes de acometer su elaboración.

Este importante instrumento es reconocido por las instituciones europeas como uno de los principales factores impulsores de la implantación de la transversalidad de género en las administraciones públicas. Su objetivo es valorar todas las actividades proyectadas en las normas o actos administrativos teniendo en cuenta su impacto en la igualdad de mujeres y hombres; en caso de identificar impactos negativos, permite incorporar medidas de corrección para su adaptación, lo que dota a esta herramienta de una dimensión preventiva de notable alcance.

Los resultados de 2016 señalan que se han realizado algo menos de 300 evaluaciones de impacto de género previas, casi en su totalidad relativas a normativa de las diputaciones forales (243) y departamentos del Gobierno Vasco (40). En casi uno de cada tres casos, estas evaluaciones han determinado que las normas analizadas eran neutras respecto al género; y se han producido modificaciones para corregir estos potenciales efectos negativos en 44 de las normas analizadas (para promover la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres, incorporar la perspectiva de género, medidas de acción positiva, etc.).

Además, 8 municipios y 1 diputación foral están en fase de aprobar directrices u otro tipo de instrucciones con el fin de regular la realización de las evaluaciones previas de impacto, incorporándose así a quienes ya lo han hecho.

Gráfico 8: Nº informes de impacto y nº que generan incorporación de medidas de igualdad, según Instituciones. 2016

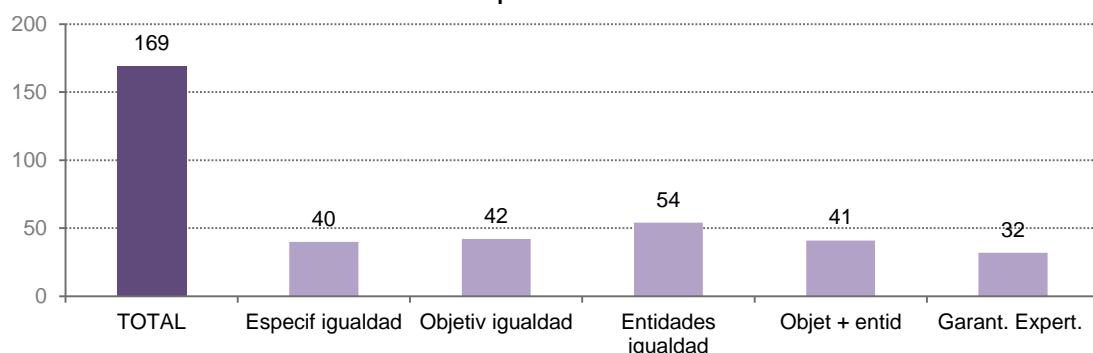


2.1.5. La participación en las políticas de igualdad

Los nuevos modelos de gobernanza requieren una progresiva incorporación de la ciudadanía en el diseño y seguimiento de las estrategias e iniciativas de las administraciones públicas, y las políticas de igualdad son un ámbito de particular interés para abordar esta mayor participación.

Más allá de la participación ciudadana que se produce en el momento de la elaboración de planes de igualdad, el seguimiento busca conocer hasta qué punto la participación tiene un carácter estructural. De acuerdo con los resultados del seguimiento, de los 169 órganos y consejos de participación ciudadana identificados por las instituciones, 40 responden al ámbito de la igualdad (33 tienen carácter municipal). Entre los consejos de participación que no abordan exclusivamente la igualdad, es más frecuente que cuenten en su composición con entidades que la promueven. En menor medida, también se plantean entre sus objetivos y funciones la igualdad o garantizan la participación de personas expertas en materia de igualdad de mujeres y hombres (42 y 32 casos respectivamente).

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2016



2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas

El artículo 17 de la Ley 4/2005 establece 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.

Se ha señalado ya que las personas cuya función principal es el impulso de la igualdad en las instituciones de la CAE cuentan generalmente con formación específica significativa en la materia (más de 150 horas). El objetivo de formar/sensibilizar al conjunto de las administraciones públicas y, en algunos casos, de formar a personal especializado para abordar los retos de la igualdad en su actividad concreta (contratación, actividad normativa, etc.), se desarrolla tanto a través de la formación promovida por el IVAP como mediante otras formaciones, que presentan diferentes grados de desarrollo en las diferentes instituciones. En total, 12 instituciones han señalado contar con un plan de formación en igualdad en 2016.

Al margen de la formación promovida por el IVAP, se han formado en igualdad 6.311 personas que trabajan en los diferentes ámbitos de las administraciones vascas. El 50,2% de quienes han participado en esta formación eran mujeres, lo que supone un cambio respecto al predominio habitual de mujeres en esta formación. Este cambio se debe a la incorporación progresiva de los datos relativos a determinados organismos autónomos y entes públicos¹⁰ en ámbitos con fuerte predominio masculino, que han realizado acciones de formación/sensibilización en igualdad de gran cobertura.

Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2016

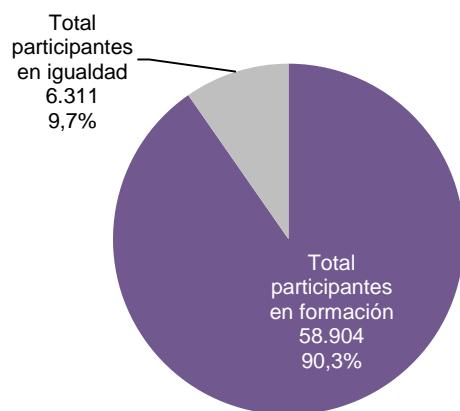
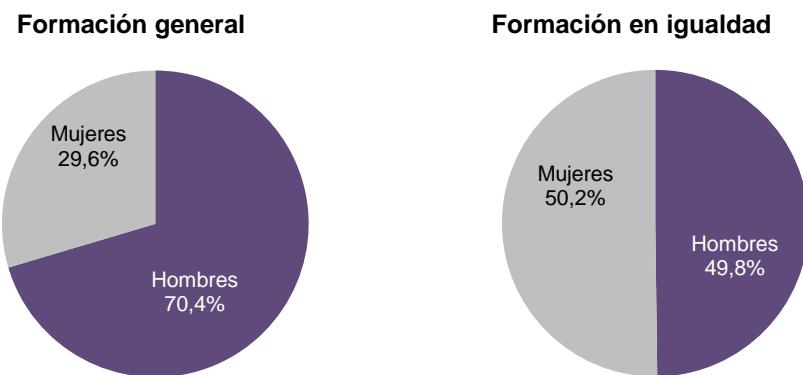
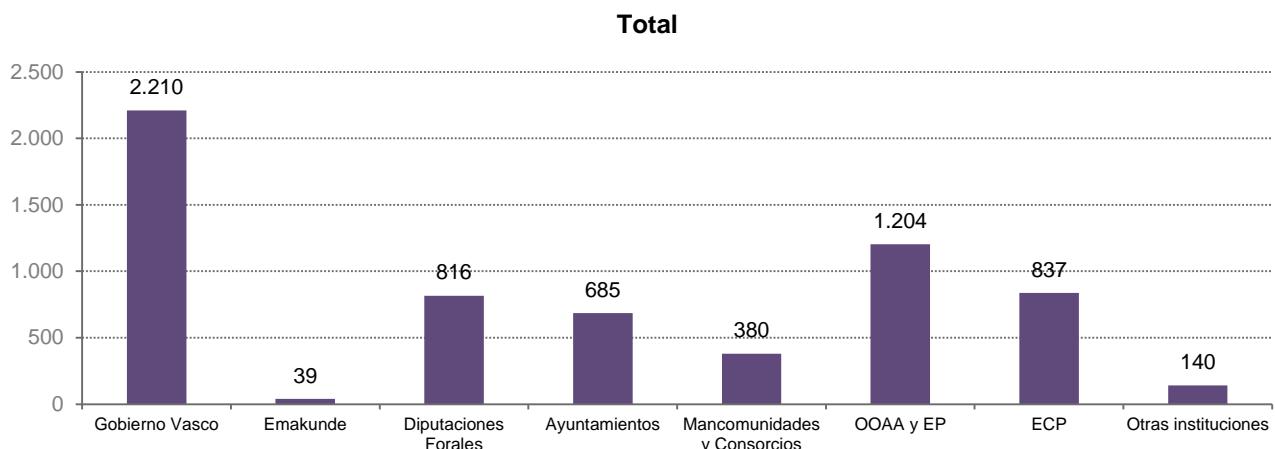


Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2016



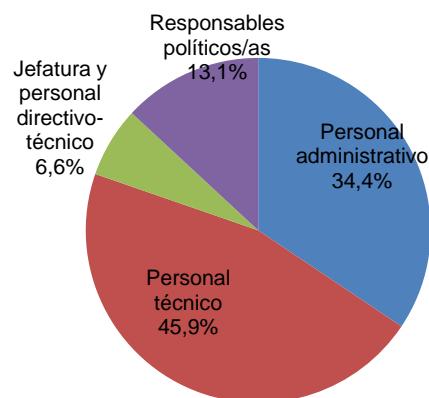
¹⁰ En particular relativos a la Academia Vasca de Policía.

Gráfico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2016



La categoría profesional con un mayor número de personas participantes¹¹ en formación en igualdad se corresponde con el personal técnico (algo menos de la mitad), siendo 1 de cada 3 personal administrativo. En 2016, las y los responsables políticos suponen un porcentaje más elevado del personal formado, en buena medida por algunas acciones específicas desarrolladas en el ámbito municipal.

Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2016



¹¹ La información desglosada por niveles profesionales identifica a algo menos de la mitad del personal total sobre el que se ha informado (2.475 personas).

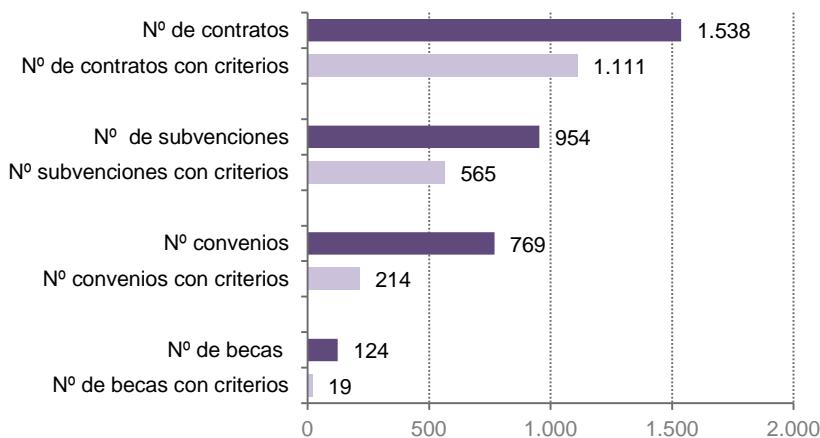
2.1.7. La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas

El artículo 20 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece la integración, por parte de los poderes públicos vascos, de la perspectiva de género como criterio de adjudicación de los contratos cuando ello sea posible, así como la obligación de la entidad o persona adjudicataria de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

La inclusión de criterios de igualdad es más frecuente en las contrataciones (72% de las identificadas en 2016) y en las subvenciones (59%), siendo minoritaria su aplicación en los convenios (28%) o en la concesión de becas (15%). También es diverso su grado de utilización en los diferentes ámbitos de las administraciones: así, Emakunde, diputaciones forales y departamentos del Gobierno Vasco aplican estos criterios prácticamente en la totalidad de sus contrataciones, aunque en las subvenciones es más significativa su utilización en Emakunde y las diputaciones forales.

La promoción de la incorporación de estos criterios en la contratación pública sigue también en 2016 siendo objeto de diferentes actuaciones dirigidas a aprobar instrucciones o acuerdos, tanto en el ámbito de la contratación como de las subvenciones (22 instituciones se encuentran en este proceso), con el fin de sistematizar su utilización en la actividad de las administraciones públicas.

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2016



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

De acuerdo con el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. Una de las herramientas para lograr esta integración es a través de la incorporación del personal técnico de igualdad en la planificación y ejecución del conjunto de las políticas públicas.

El personal de las unidades de igualdad ha participado en la elaboración de más de la mitad de los planes sectoriales desarrollados por las administraciones de la CAE en 2016, siendo su participación en la implantación de los citados planes muy similar (en 23 casos). El diagnóstico sobre las diferentes situaciones de mujeres y hombres como base en la elaboración de estos planes se ha realizado en 1 de cada 3, siendo mucho más frecuente que la planificación incluya objetivos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres (30 casos de los 45 identificados).

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2016



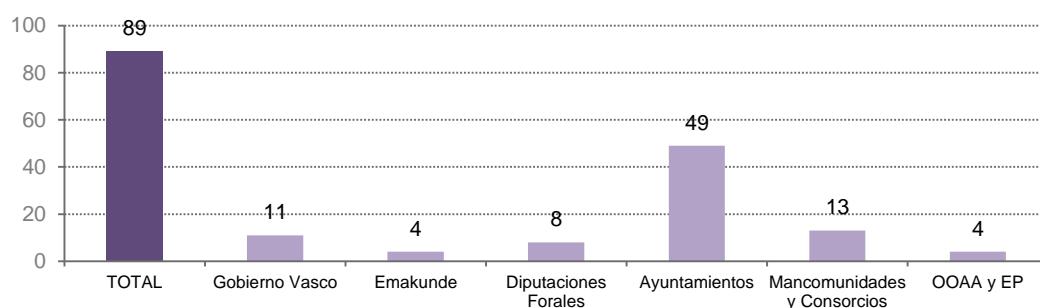
Además de su participación (o de la incorporación del enfoque de género) en los planes sectoriales, el impulso de la transversalidad de la igualdad se analiza también en clave de participación del personal de igualdad en estructuras de coordinación, tanto específicas como no específicas de igualdad. Las unidades de igualdad de la Administración General y foral participan habitualmente en estas estructuras, mientras que en el ámbito municipal es más frecuente la participación en estructuras interdepartamentales no específicas de igualdad (44% de los municipios que han informado en esta evaluación).

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



En cuanto a la participación en estructuras de coordinación interinstitucional en materia de igualdad, destacan entre estas estructuras la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que participan las administraciones autonómica, foral y local; la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual; Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres y Berdinbidean (servicio para dinamizar, coordinar y apoyar técnicamente a los municipios de menor tamaño en materia de políticas para la igualdad). En 2016, las instituciones vascas han identificado 89 participaciones, siendo lógicamente los ayuntamientos mayoritarios en esta participación.

Gráfico 17: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2016



La necesidad de que las políticas de igualdad se basen en análisis sólidos y actualizados es también puesta de manifiesto por la Ley 4/2005, en su artículo 16, y resulta especialmente importante para abordar una realidad social en rápido cambio. La incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios de la administración se sitúa así como objetivo igualmente prioritario, de modo que posibilite identificar la situación (y evolución) de las mujeres y los hombres en las diferentes dimensiones sociales y personales.

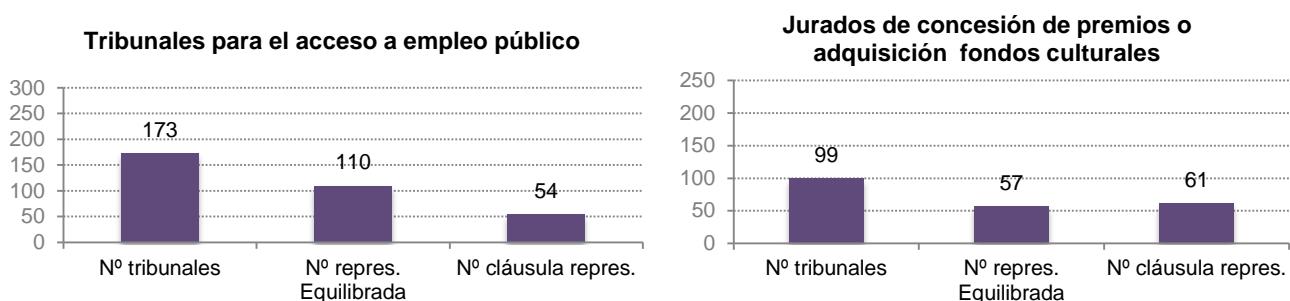
A pesar de su importancia, la incorporación sistemática de la perspectiva de género a estadísticas y estudios es limitada, y se centra particularmente en los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde, y en menor medida en las diputaciones forales. En el ámbito municipal, no alcanza al 15% de los municipios participantes en la evaluación.

En 2016 se han realizado 30 estudios específicos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la CAE, y se han identificado 182 notas de prensa con datos desagregados por sexo (que suponen en torno al 8% del total identificado).

Asimismo, respecto a la búsqueda de la representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos clave de decisión y visibilización, el 63% de los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público identificados en 2016 han cumplido el requisito legal (art. 20 de la Ley 4/2005) en cuanto a la representación equilibrada de mujeres y hombres¹², siendo también mayoritaria (72%) esta representación equilibrada en el caso de jurados y tribunales constituidos para la concesión de premios o adquisición de bienes culturales.

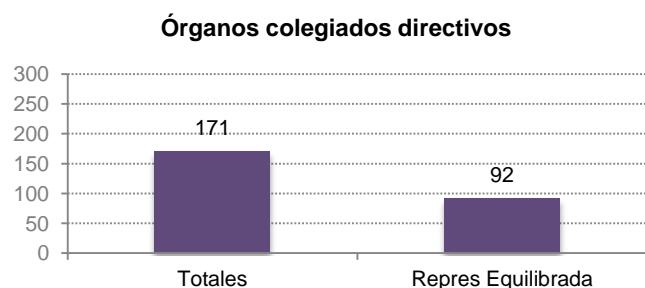
La incorporación de cláusulas de representación equilibrada en la composición de los tribunales resulta menos frecuente que la representación equilibrada “de facto”, particularmente en los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público, donde ha alcanzado únicamente al 31% de los identificados por las instituciones en 2016.

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2016



En cuanto al equilibrio de mujeres y hombres en los órganos colegiados directivos de las instituciones, se han identificado 171 órganos en la evaluación, casi la mitad de ellos en los ayuntamientos (47%) y el 34% en los departamentos del Gobierno Vasco. De estos órganos, 92 contaban con representación equilibrada de mujeres y hombres (el 54% del total), siendo más frecuente este equilibrio en los órganos identificados por los ayuntamientos, instituciones en las que el 76% de los mismos contaban con una representación equilibrada.

Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados 2016

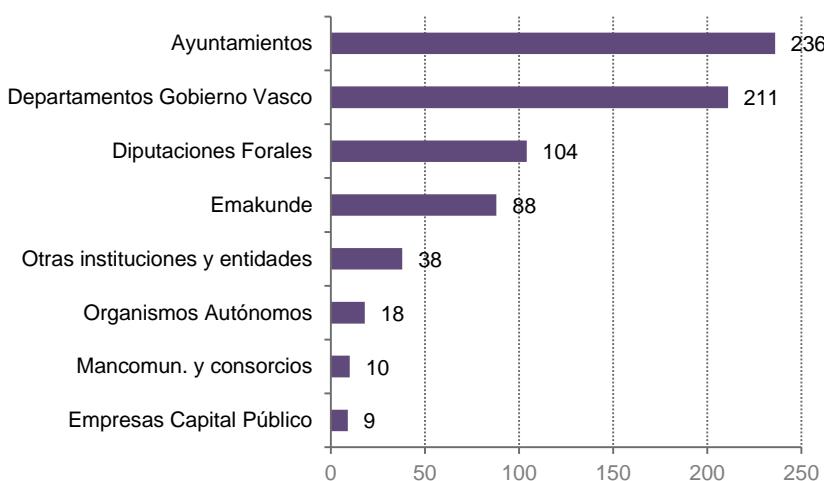


¹² Quienes no lo han cumplido hacen referencia con frecuencia a la composición de tribunales por 3 personas, que hace inaplicable la consecución de un 40% de representación mínima de mujeres y hombres.

2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

Las instituciones participantes han informado de 714 intervenciones desarrolladas para promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE en 2016. Las actuaciones de los ayuntamientos suponen un tercio del total de acciones informadas, siendo los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, en ese orden, responsables del 30% y el 15%. Casi 6 de cada 10 actuaciones desarrolladas este año dan continuidad a intervenciones del ejercicio anterior, datos que muestran una combinación de actuaciones con vocación de estabilidad junto con acciones específicas que se definen cada año.

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2016



La diversidad en cuanto a la naturaleza y alcance de las actuaciones informadas se analiza en los siguientes apartados, en los que se caracteriza el objetivo, tipología y alcance, de las intervenciones desarrolladas por las instituciones en sus ámbitos de competencia.

2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

En muchas ocasiones los objetivos de las intervenciones de las administraciones se combinan entre sí, y es frecuente que en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres las acciones desarrolladas aborden más de un objetivo. Los objetivos de las intervenciones se han estructurado 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 así como la representación equilibrada de mujeres en hombres en ámbitos de decisión e influencia), la búsqueda de una sociedad corresponsable en la que el cuidado de las personas se aborda desde una perspectiva integral, que incluye a mujeres, hombres, empresas y administraciones públicas (objetivo de corresponsabilidad); así como la eliminación de la violencia contra las mujeres (erradicación de la violencia).

Se han incluido igualmente actuaciones para la mejora de la Gobernanza con el fin de complementar este apartado con actuaciones específicas que las administraciones consideren especialmente relevantes para su información detallada.

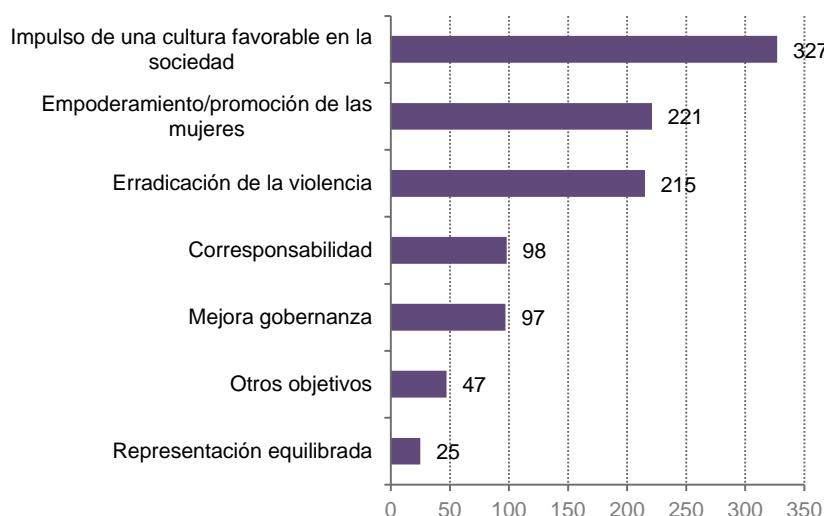
En 2016, al igual que en ejercicios anteriores, la promoción del cambio de valores en la sociedad concentra el mayor número de intervenciones (327). Esta focalización responde a la importancia que el VI Plan otorga al impulso de transformación de un modelo social androcéntrico a uno igualitario, y supone que el 46% de las acciones informadas se dirigen a este objetivo. Bajo este objetivo se encuentran acciones de formación y sensibilización, jornadas, e investigaciones, entre otras intervenciones.

El empoderamiento y la promoción de las mujeres junto con la erradicación de la violencia contra las mujeres se sitúan en segundo lugar en cuanto a número de intervenciones (221 y 215 acciones respectivamente). Si entre las primeras las administraciones abordan acciones de formación/empoderamiento y actuaciones diversas para facilitar la superación de las principales desigualdades identificadas (mercado de trabajo, emprendimiento, etc.); las segundas incluyen servicios (jurídicos, de atención psicosocial y económica, etc.) de gran alcance, así como algunas acciones de sensibilización y formación.

A una distancia considerable de estos tres objetivos (14% de las actuaciones informadas), pero con un número relevante de actuaciones se sitúan aquellas dirigidas a impulsar una sociedad corresponsable, que promueve un mayor equilibrio de mujeres y hombres en sus roles productivos y reproductivos desde el ámbito personal, laboral y público.

El impulso a una representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión e influencia se sitúa nuevamente en 2016 como el objetivo con un menor número de intervenciones realizadas (25 actuaciones).

Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2016



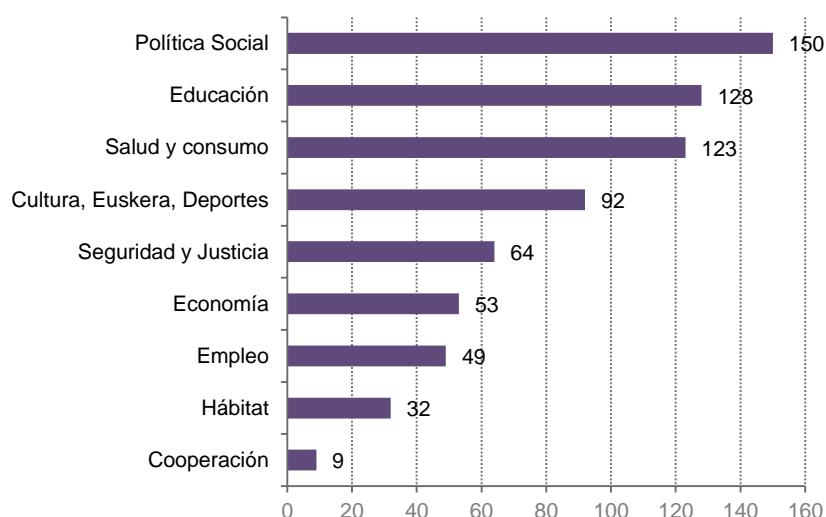
Bajo la denominación de “otros objetivos” se encuentran una diversidad de intervenciones, que van desde ámbitos específicos sectoriales (salud, urbanismo...) hasta acciones generalistas relacionadas con diagnósticos o planes de carácter transversal.

2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

En relación con la temática que abordan las intervenciones desarrolladas por las administraciones, se observa que la *política social* es la más frecuente (21% del total), seguida de cerca por *educación* y *salud y consumo*, ambas con algo más del 17% del total de las acciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

Las diferentes administraciones concentran sus actuaciones de forma también diferente: así, entre las diputaciones forales destacan la *política social*, la *cultura, euskera y deporte* y la *economía*, como ámbitos temáticos con un mayor número de intervenciones, mientras que, en el ámbito municipal, junto con *cultura, euskera y deportes* destacan *educación* y, en menor medida, *política social*. Emakunde, por su parte, presenta una distribución más equilibrada de sus intervenciones en diferentes ámbitos, y los departamentos del Gobierno Vasco, en su conjunto, presentan un mayor número de intervenciones en *salud y consumo* en primer término, así como actuaciones en *política social, seguridad y justicia* y *educación*.

Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2016



2.2.3. Tipo de intervención

La clasificación de las intervenciones desarrolladas en función de su tipología pretende ayudar a comprender la diversidad de las acciones informadas, habiéndose establecido un abanico de opciones que incluyen acciones regulativas, de naturaleza económica (básicamente, subvenciones y ayudas), de formación, sensibilización, información, de creación y gestión de servicios o equipamientos, etc.

Las intervenciones dirigidas a la *sensibilización, difusión y comunicación* de las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres se sitúan en 2016 a distancia del resto de tipologías de intervención, y corresponden a este tipo el 43% de las actuaciones desarrolladas. Esta notable incidencia se debe, en parte, a la propia naturaleza de estas acciones, más puntual y diversa, sobre la que todos los ámbitos de las administraciones de la CAE desarrollan un número elevado de intervenciones.

En segundo lugar se encuentran las intervenciones de *coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos*, que son un componente significativo del 24% de las acciones desarrolladas. En cuanto a las acciones dirigidas a comprender la naturaleza de la desigualdad, identificar sus causas y su evolución, agrupadas como intervenciones de *información, conocimiento y análisis*, suponen también una parte notable de las actuaciones desarrolladas (21%).

Las actuaciones de naturaleza *económica* (subvenciones, ayudas...) son también frecuentes, y responden tanto a ayudas dirigidas a diferentes ámbitos de las administraciones públicas (por ejemplo, para el desarrollo de planes de igualdad o la contratación de personal técnico), como las que asignan al tercer sector, asociaciones de mujeres, etc, para que desarrollen actividades de impulso a la igualdad de diversa naturaleza.

Las acciones de *formación* dirigidas al conjunto de la ciudadanía superan también las 100 actuaciones, siendo menos frecuentes las acciones de formación en igualdad de profesionales de los servicios públicos.

Por último, las intervenciones de carácter más estructural, que requieren la disposición de recursos en el tiempo, como la *creación y gestión de servicios o equipamientos* constituyen la tipología de intervención menos frecuente. Paradójicamente esta menor importancia en cuanto a número total de acciones desarrolladas, no se corresponde con una inferior incidencia o impacto de las intervenciones implantadas, ya que suelen facilitar la prestación de servicios relevantes y de notable cobertura.

Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2016

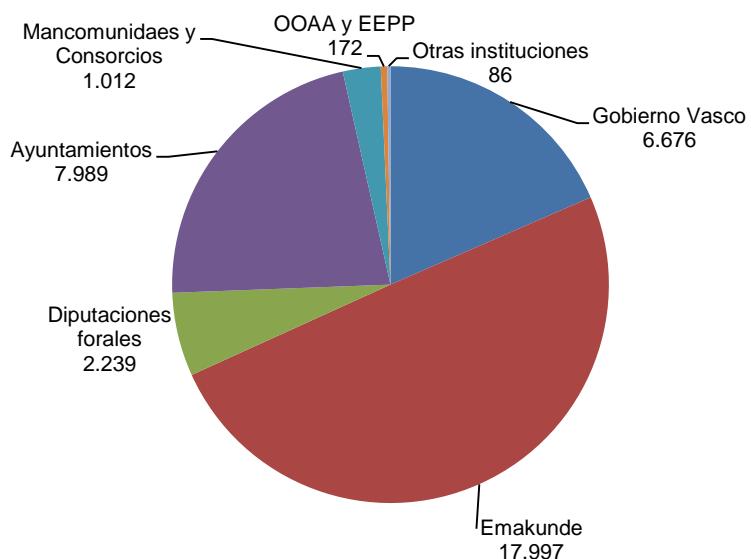


El dispositivo de seguimiento requiere a las instituciones que proporcionen información adicional sobre el alcance de algunas de estas intervenciones –formación, sensibilización...-, datos que se presentan desglosados a continuación.

2.2.3.1. Formación

Se ha identificado la participación de más de 36.000 personas¹³ (19.129 mujeres y 11.557 hombres) en la formación en materia de igualdad impulsada por las administraciones públicas de la CAE. Emakunde, con casi 18.000 personas formadas es responsable prácticamente de la mitad de las participaciones en formación en 2016, si bien todas las instituciones han promovido acciones de formación en igualdad.

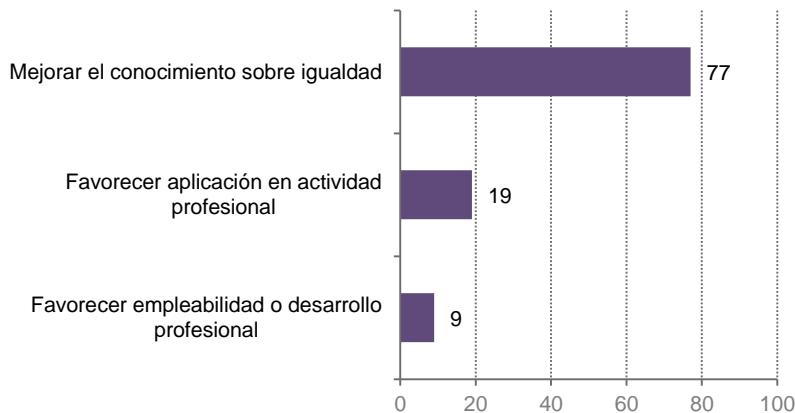
Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2015



Respecto a los objetivos de estas acciones de formación desarrolladas, en su mayoría responden a mejorar el conocimiento sobre la desigualdad de mujeres y hombres (en los ayuntamientos se centran este objetivo el 74% de las acciones informadas), aunque el 18% de las acciones formativas se han dirigido a lograr que las y los participantes pudieran aplicar los conocimientos adquiridos en su actividad profesional. La emisión de certificados/acreditaciones de la formación realizada se sitúa en el mismo nivel, y alcanza a 19 de las acciones formativas.

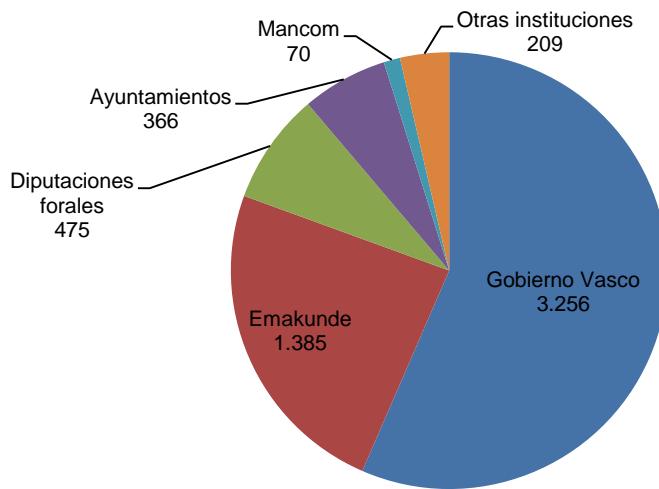
¹³ El número de personas sin desglose de sexo se sitúa próximo a las 6.000 participaciones en la formación de la que dan cuenta las instituciones en 2016.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2016



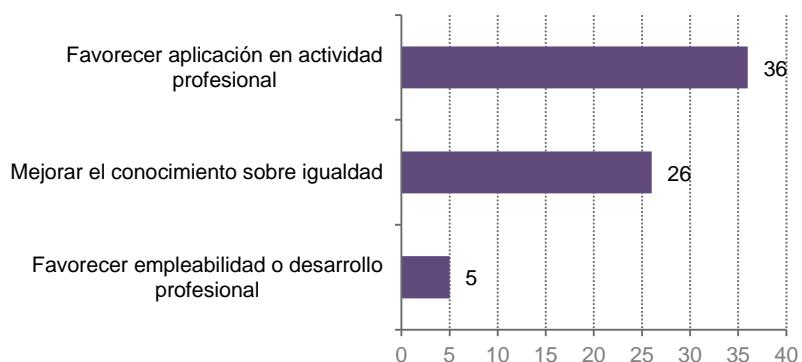
En 2016 las instituciones han informado de que sus acciones formativas en igualdad dirigidas a los servicios públicos de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...) han alcanzado a un total de 5.761 participantes, habiéndose desglosado la participación de 3.702 mujeres y 1.466 hombres. El Gobierno Vasco ha promovido el 56% de esta participación de los Servicios Públicos en formación en igualdad, correspondiendo a Emakunde la formación del 24%.

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2016



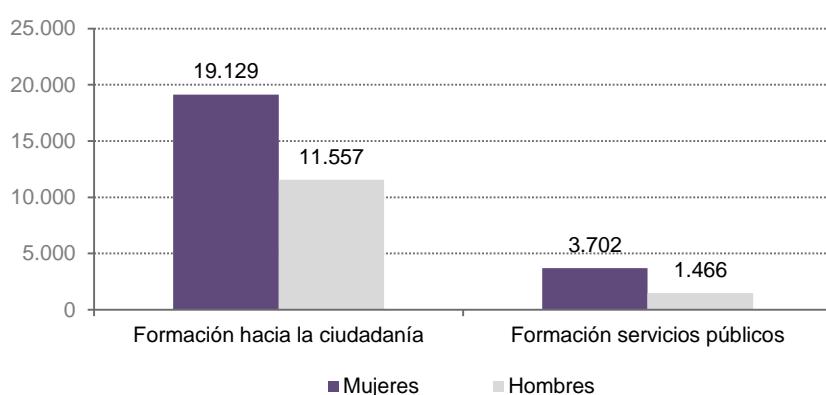
La naturaleza profesional de la formación dirigida al personal de los Servicios Públicos se manifiesta en su objetivo principal: la aplicación de la formación en la actividad de quienes han recibido la formación es la finalidad del 56% de las actuaciones identificadas. En 33 de las intervenciones informadas (53% de las informadas) se ha proporcionado un certificado o acreditación de su realización.

Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2016



Las mujeres conforman el 62% de la formación dirigida a la ciudadanía, siendo su peso relativo superior en la formación a los servicios públicos de las administraciones, en la que suponen el 72% del total¹⁴ identificado.

Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2016



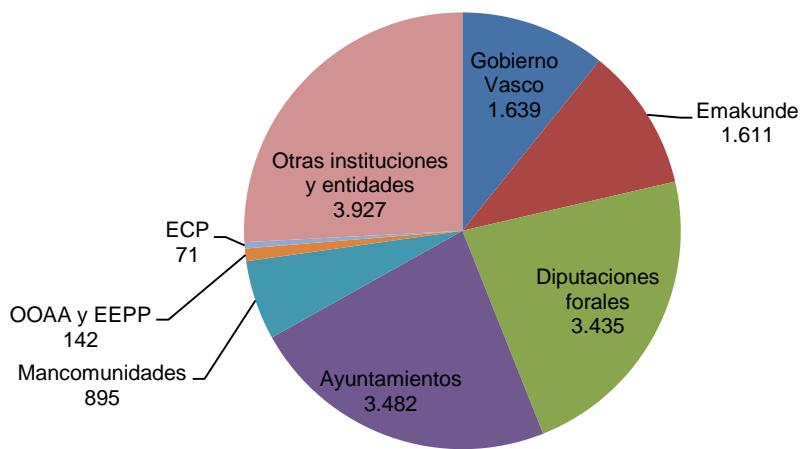
2.2.3.2. Sensibilización

Las instituciones han informado de que, en sus acciones de sensibilización, difusión y comunicación han participado 15.202 personas, de las cuales 9.587 son mujeres y 4.851 hombres. UPV-EHU (“otras instituciones”) y ayuntamientos y diputaciones forales han hecho partícipes de las acciones de sensibilización a entre 4.000 y 3.500 personas respectivamente¹⁵).

¹⁴ 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.

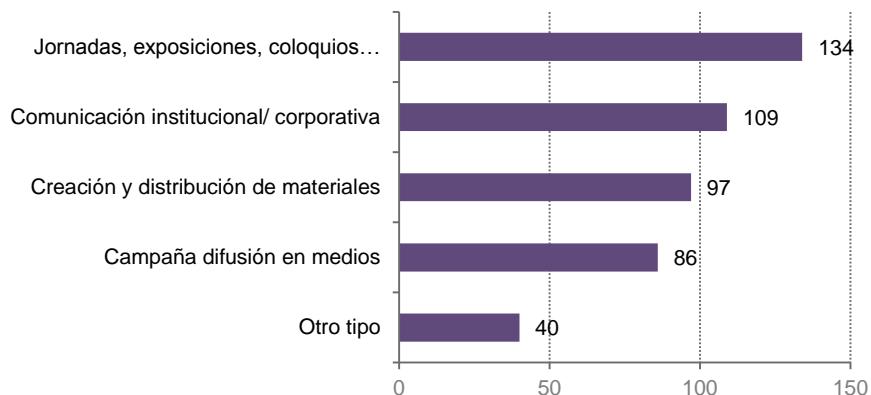
¹⁵ Se han incluido solo aquellas actuaciones de sensibilización, difusión... que han requerido de acciones personalizadas y/o presenciales... ya que en algunos casos se puede considerar que su alcance potencial es prácticamente la totalidad de la población a la que se han dirigido, y así lo ha señalado alguna diputación foral.

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2016



En cuanto a la tipología de estas intervenciones, la fórmula más habitual la constituyen las *jornadas, exposiciones y coloquios*, si bien se utilizan frecuentemente otras herramientas. Entre las clasificadas como “otro tipo” se incluyen la distribución en diferentes espacios web, la instalación de puntos de información y sensibilización, etc.

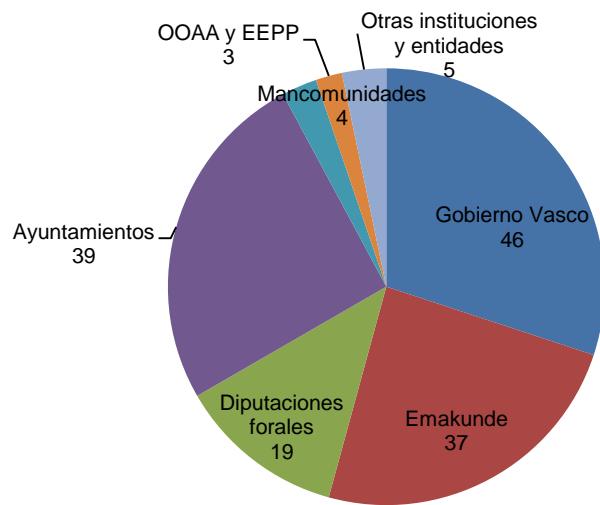
Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2016



2.2.3.3. Información, conocimiento y análisis

Las instituciones europeas destacan la importancia de conocer y analizar las desigualdades, su origen y los factores que las soportan a la hora de diseñar estrategias y políticas tendentes a combatirlas. Gobierno Vasco, ayuntamientos y Emakunde han promovido casi el 80% del total de las acciones de este tipo identificadas en 2016.

Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2016



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.

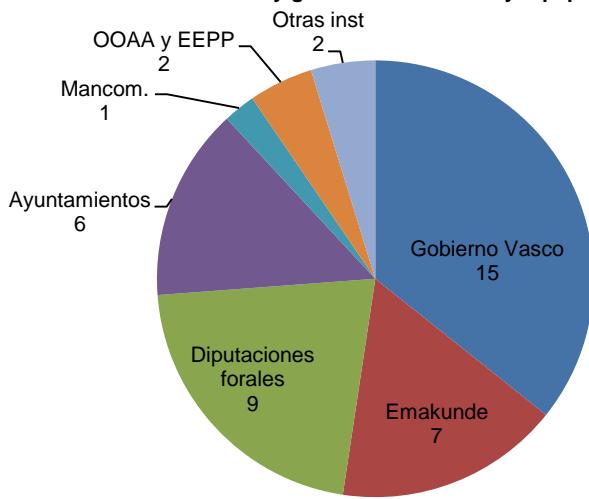
Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2016



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

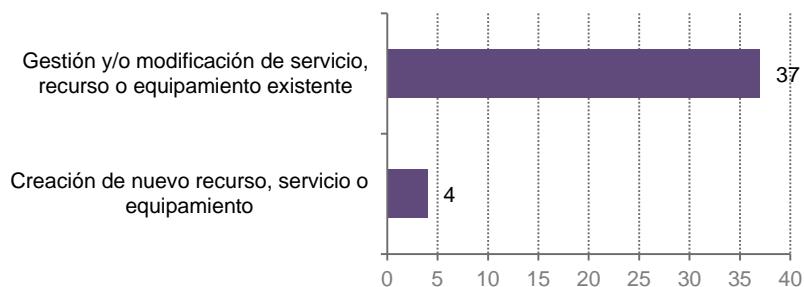
En esta tipología de intervención, claramente menos frecuente, el Gobierno Vasco cobra un mayor protagonismo, siendo responsable del 36% del total identificado, seguido por las diputaciones forales y Emakunde.

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2016



Solamente uno de cada diez recursos identificados en la evaluación es de nueva creación, siendo más habitual que se informe de la gestión y/o modificación de un recurso ya existente. Emakunde, una diputación foral, un ayuntamiento y un organismo autónomo son las entidades promotoras de los nuevos recursos identificados en 2016.

Gráfico 34: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2016

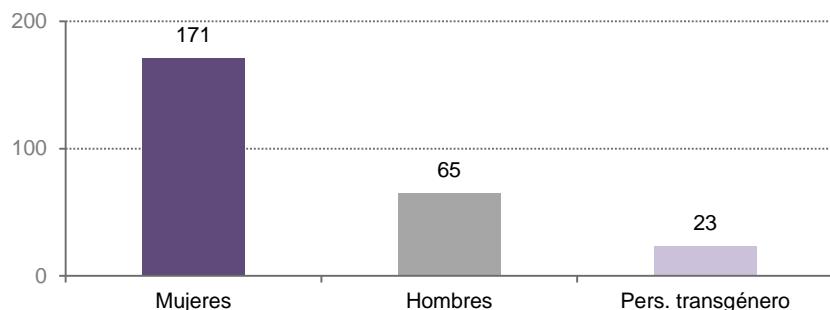


2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1. Personas beneficiarias de las acciones

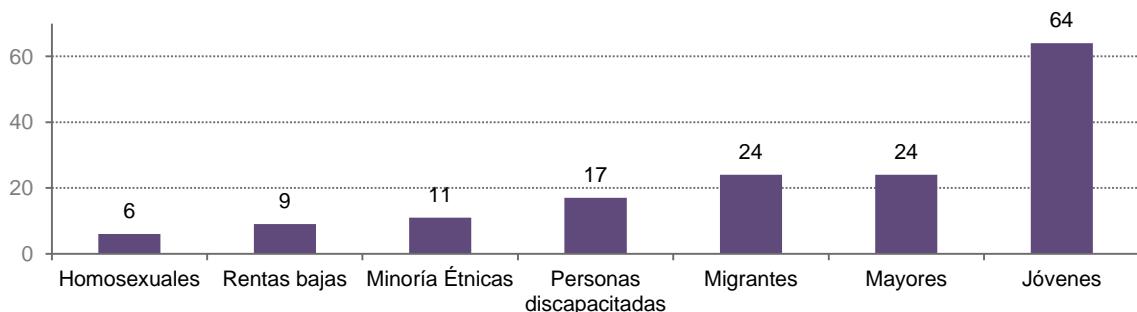
También en 2016 la mayoría de las acciones informadas por las instituciones tienen como objetivo la población en general o diferentes segmentos de la misma. Dentro de esta universalidad general de las actuaciones, hay un mayor número de intervenciones dirigidas a las mujeres (171), aunque también las instituciones desarrollan intervenciones centradas en los hombres (65) o las personas transgénero (23).

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2016



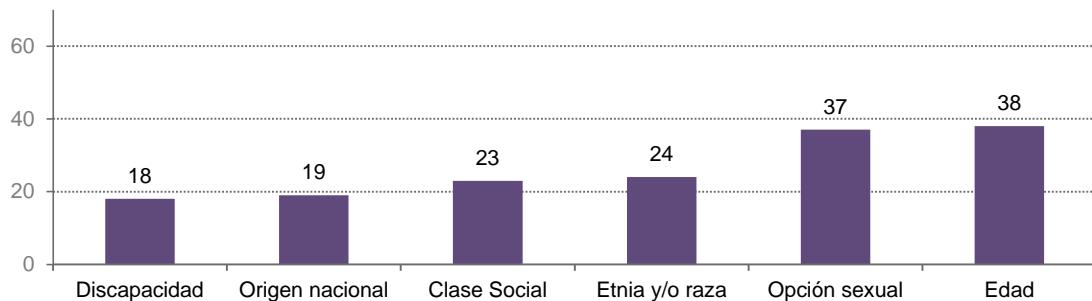
La edad, y en particular el objetivo de abordar la igualdad desde la infancia/juventud lleva a que el mayor número de acciones identificadas se dirija, en primer lugar, a las y los jóvenes (64), y en segundo término a las personas mayores (24) y a las migrantes (también con 24 actuaciones). Personas con diversidad funcional minorías étnicas... constituyen también grupos objetivo de interés específico de las intervenciones, si bien en número inferior.

Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2016



Aun cuando el objetivo principal de las actuaciones informadas radica en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres, algunas de las intervenciones buscan igualmente combatir otras desigualdades como edad, clase social.... La edad y las opciones sexuales son el objetivo complementario del mayor número de actuaciones informadas en 2016.

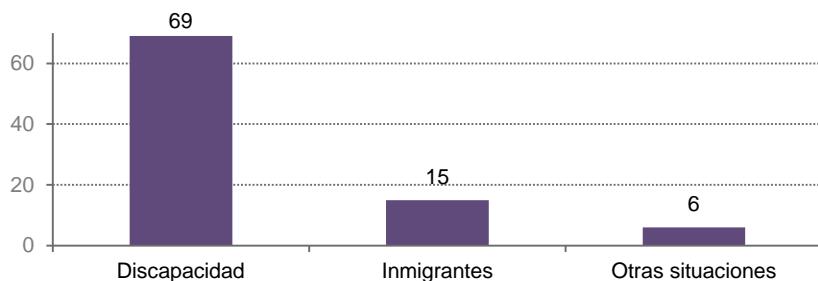
Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2016



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

Algunas de las intervenciones se han desarrollado teniendo en cuenta la diversidad funcional (la adaptación más frecuentemente señalada) o cultural (en menor medida).

Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015



2.2.7. Coste de las intervenciones

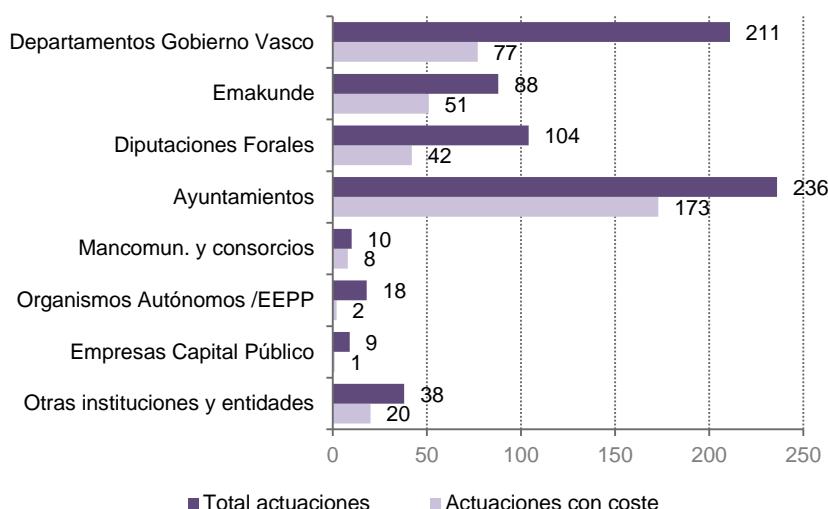
El dispositivo de seguimiento permite obtener una primera visión de los presupuestos en materia de igualdad desde una óptica global, habiéndose ya analizado su cuantía y su distribución general en términos de programas y servicios o personal técnico de igualdad. Desde la información proporcionada por las acciones se obtiene una visión focalizada del coste de las mismas, que de forma agregada asciende a 18,5 millones de euros, cifra inferior a la identificada en los presupuestos.

El desglose por actuaciones permite continuar señalando la importancia de los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia, que vienen a suponer en torno a 8,8 millones del total identificado en las intervenciones.

También han sido significativas desde la perspectiva presupuestaria, actuaciones dirigidas a la conciliación, la prevención de salud con perspectiva de género, acciones de empoderamiento y visibilización de las mujeres en áreas prioritarias... y en particular, ayudas y subvenciones a diferentes ámbitos de las administraciones y entidades del tercer sector para la promoción de la igualdad en diferentes áreas temáticas o territoriales.

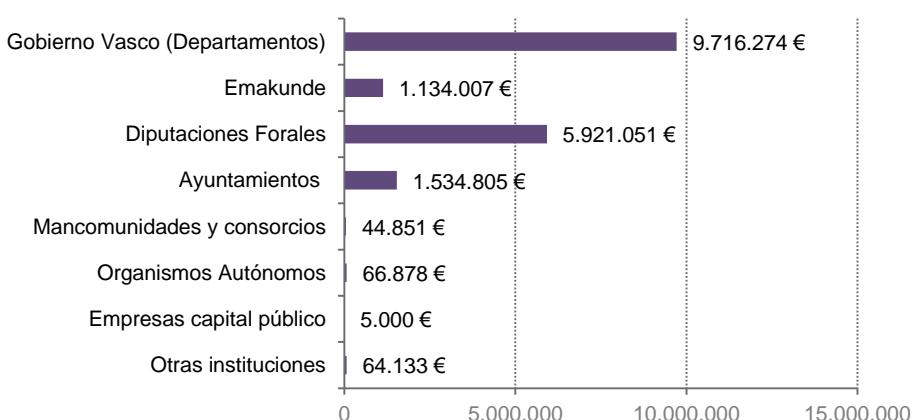
Cabe señalar, igualmente, que cerca de la mitad de las acciones informadas indicaban el coste, generalmente debido a que se trata de acciones que se desarrollan desde las propias instituciones y no tienen asignado el coste del personal que las implementa. En cualquier caso, se observa que los ayuntamientos dan cuenta del 46% de las acciones con coste informadas, si bien su incidencia en el presupuesto total es claramente inferior (8,3%), situación que se invierte en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco.

Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2016



Los departamentos del Gobierno Vasco han informado de acciones que alcanzan los 9,7 millones de euros y suponen el 53% del coste total. Las diputaciones forales, con acciones que ascienden a 5,9 millones, suponen el 32%. Ayuntamientos, con 1,5, y Emakunde, con 1,1 millones de euros se sitúan en una posición intermedia. Las intervenciones de mancomunidades y consorcios, organismos autónomos, empresas de capital público u otras instituciones participantes en la evaluación se sitúan, conjuntamente, en los 180.842 euros, menos del 1% del total identificado en la evaluación.

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2016



PARTE II:
Información detallada sobre la actividad de
los poderes públicos vascos en materia de
igualdad. 2016

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 la estructura de la Memoria, e identificando su correspondencia con los 13 objetivos que define el VI Plan.

1.1.- Planificación en igualdad

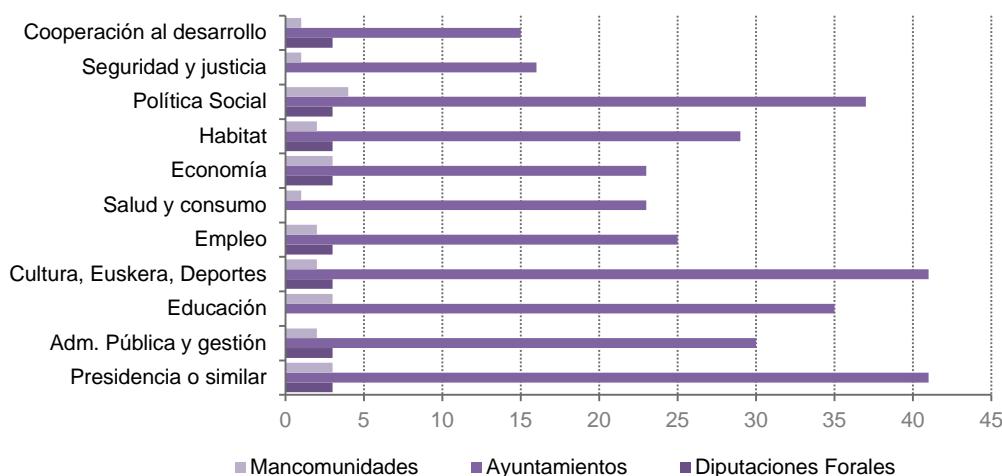
G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

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. 2016

	Instituciones con Plan	Participación elaboración áreas (política y técnica)	Diagnóstico	Participación Implementación áreas	Participación ciudadana ¹⁶	Prevista evaluación
Gobierno Vasco	8	8 PyT	8	Prácticamente todas las áreas		8
Emakunde	1	1PyT	1			1
Diputaciones Forales	3	3Pyt	3		2 (2 espec)	3
Ayuntamientos	58	56 PyT 2 P	51	(Gráfico 39)	56 (42 espec) 3 (2 espec)	46 (34 con presup) 4 (3 con presup)
Mancomunidades y Consorcios	4	1T 3 PyT	3			4 (1 con presup)
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	3T 1PyT	4			
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1	1 PyT	1		1 (específica)	1
TOTAL	79	79	71		62	67

Gráfico 41: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2016



(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.

¹⁶ En la participación ciudadana se pregunta sobre la participación de mujeres, de forma general y con actuaciones para recoger específicamente sus aportaciones.

b) planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2016

	Instituciones con Plan interno	En proceso
Gobierno Vasco ¹⁷	8	
Emakunde	1	
Diputaciones Forales		1
Ayuntamientos	11	
Mancomunidades y Consorcios	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1
Empresas de Capital Público	6	
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)		
TOTAL	29	2

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2016

	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
Diputaciones Forales	1	3	3	3	3	1	2
Ayuntamientos	17	23	22	19	11	10	8
Mancomunidades Y Consorcios			1	1			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	4	7	3	1	2	1
Empresas de Capital Público	3	3	3	2	2	2	3
Otras instituciones y entidades	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	25	34	37	29	18	16	15

¹⁷ En 2016 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

1.2.- Unidades administrativas y personal

G2: Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad

Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2016

	Nº instituciones	En creación
Gobierno Vasco	8	
Emakunde	1	
Diputaciones Forales	3	
Ayuntamientos	39	12
Mancomunidades y Consorcios	4	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	2
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	1	
TOTAL	60	15

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad¹⁸. 2016

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres JP	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	11		1		12				
Emakunde	26	8	3	1	24	1	4	5	4
Diputaciones Forales	10		4	1	10	2	2	1	
Ayuntamientos	42	2	28	12	29	20	5	2	19
Mancomunidades y Consorcios	2	1	7		5		4		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1		4	1	3		2		12
Empresas de Capital Público			10	6					
Otras instituciones y entidades	3		1		3		1		
TOTAL	95	11	58	21	86	23	18	8	36

Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2016

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	12	
Emakunde	38	
Diputaciones Forales	8	5
Ayuntamientos	41	41
Mancomunidades y Consorcios	5	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	2
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	3	1
TOTAL	123	54

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2016

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	12	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	10	
Ayuntamientos	65	12
Mancomunidades y Consorcios	3	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	13
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades ¹⁹	1	1
TOTAL	110	27

¹⁸ Las instituciones no han desglosado en todos los casos la caracterización de todo el empleo que impulsa la igualdad.

¹⁹ 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. 2016

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	11	
Emakunde	33	5
Diputaciones Forales	10	5
Ayuntamientos	37	37
Mancomunidades y Consorcios	3	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	2
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	3	1
TOTAL	100	50

Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2016

	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	187	29	320	60	6 creados 11 activos
Emakunde	1	62		41	7 activos
Diputaciones Forales	13	16	38	48	8 creados 5 activos
Ayuntamientos	61	39	145	59	37 creados 48 activos
Mancomunidades y Consorcios	11	2	14	80	12 creados 11 activos
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	4	7	18	2 creados 14 activos
TOTAL	280	151	524	306	65 creados 96 activos

1.3.- Recursos económicos de las políticas de igualdad

G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 11: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2016²⁰

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	8.496.939.112	1.441.397	17.740.902
Emakunde	5.581.300	5.782.000	5.581.300
Diputaciones Forales	2.984.663.537	3.202.050	2.711.939
Ayuntamientos	1.175.742.815	4.586.073	4.159.269
Mancomunidades y Consorcios	10.004.957	324.448	553.635
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2.887.868.330	32.000	136.830
Empresas de Capital Público		19.000	9.200
TOTAL	15.560.800.051	15.386.968	30.893.075

Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2016

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables	TOTAL
		personal	actuaciones			
Gobierno Vasco	12.454.952	502.120	16.000	9.046.288	8.028	17.740.902
Emakunde		2.187.800	3.381.500		12.000	5.581.300
Diputaciones Forales	352.607	126.844				2.711.939
Ayuntamientos	1.499.864	3.021.418	424.874	904.822	1.148.377	4.159.269
Mancomunidades y Consorcios	160.014	156.999				553.635
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3.250		30.000			136.830
Empresas de Capital Público	6.200	100				9.200
TOTAL	14.476.887	5.995.281	3.852.374	9.951.110	1.168.405	30.893.075

Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2016

	Valoración previa incidencia presupuesto	Presup. Parciales con enfoque género	Formación	Grupos de trabajo	Con presupuesto específico de igualdad
Gobierno Vasco	8	27	3	3	4
Emakunde	1				1
Diputaciones Forales	3	44	1		3
Ayuntamientos	4	25	4	5	48
Mancomunidades y Consorcios	1	17	1	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	2	1	2
Empresas de Capital Público	1			10	3
TOTAL	20	114	11	20	64

²⁰ 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.

1.4.- Evaluaciones previas de impacto

G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 14: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2016

	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	342	40	15	21
Emakunde ²¹				
Diputaciones Forales	9.916	243	76	19
Ayuntamientos	13.515	1		
Mancomunidades y Consorcios	725	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	7	4	1
TOTAL	24.503	292	95	44

Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2016

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	7	6	2	3	2	
Emakunde						
Diputaciones Forales		1	1			
Ayuntamientos,	1	1	1	1	1	1
Mancomunidades y Consorcios	1			1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1	1	1		
TOTAL instituciones	9	9	6	5	3	1

Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2016

	Aprobación	En proceso
Gobierno Vasco + Emakunde	1	
Diputaciones Forales	2	1
Ayuntamientos	4	8
Mancomunidades y Consorcios	2	
TOTAL	9	9

²¹ Emakunde ha realizado 42 informes para verificar la realización de las evaluaciones previas de impacto de los departamentos del Gobierno Vasco.

1.5.- La participación en las políticas de igualdad

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

Tabla 17: Participación ciudadana e igualdad. 2016

	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)	Con representación equilibrada
Gobierno Vasco	50	1			6	8
Emakunde	1	1				
Diputaciones Forales	21	3	5	6	3	2
Ayuntamientos	93	33	36	48	21	4
Mancomunidades y Consorcios		2	1			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4				2	1
TOTAL	169	40	42	54	32	15

1.6.- La formación en igualdad

G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 18: Formación interna promovida por las instituciones. 2016

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ²²
Gobierno Vasco	950	764	1.886
Emakunde	5	24	29
Diputaciones Forales	3.952	5.213	8.753
Ayuntamientos	500	445	945
Mancomunidades y Consorcios	88	1.491	1579
Organismos Autónomos y Entes Públicos	32.272	5.232	37.504
Empresas de Capital Público	524	283	807
Otras instituciones y entidades	1.170	2.344	3.132
TOTAL	39.461	15.796	54.635

Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2016

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ²³
Gobierno Vasco	711	374	1.178
Emakunde	3	19	22
Diputaciones Forales	204	544	748
Ayuntamientos	155	380	535
Mancomunidades y Consorcios	15	364	379
Organismos Autónomos y Entes Públicos	454	237	1.196
Empresas de Capital Público	105	124	229
Otras instituciones y entidades	9	131	140
TOTAL	1.656	2.173	4.427

Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2016

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Polít.
Gobierno Vasco	39	16	5	5	21	18		2
Emakunde	1	11	5	2	1	1	1	
Diputaciones Forales	288	236	1	5	77	114		11
Ayuntamientos	183	68	44	59	87	23	13	31
Mancomunidades y Consorcios	19	188		173	3	14		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	45	23	1		9	9		
Empresas de Capital Público	27	67	15			74	15	1
Otras instituciones y entidades	38	27			6	2		
TOTAL	640	636	71	244	204	255	29	45

²² Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

²³ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 21: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2016

	DE CUALQUIER ÍDOLE			IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales
Gobierno Vasco	729	404	1.204	677	352	1.032
Emakunde	3	14	17	3	14	17
Diputaciones Forales	372	611	983	31	37	68
Ayuntamientos	95	221	316	37	116	150
Mancomunidades y Consorcios		1	1		1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	33	71	94	1	7	8
Empresas de Capital Público	498	259	757	441	167	608
TOTAL	1.730	1.581	3.372	1.190	694	1.884

Tabla 22: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2016

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít.
Gobierno Vasco		5						
Emakunde	2	9	3		1	2		
Diputaciones Forales			14	6			13	11
Ayuntamientos		79	6	19	1	14	3	8
Mancomunidades y Consorcios		1						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	6						1
Empresas de Capital Público	16	98	13	1	2	67	14	2
TOTAL	19	198	36	26	4	83	31	21

1.7.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 23: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2016

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	338	334	135	55	53	3	191
Emakunde	8	8	8	3	5	1	8
Diputaciones Forales	527	489	22	93	14	81	764
Ayuntamientos	277	39	5	12	26	6	37
Mancomunidades y Consorcios	14	14		1	1	1	14
Organismos Autónomos y Entes Públicos	80	51	23	0	0	0	27
Empresas de Capital Público	294	176	23	19		16	122
TOTAL	1.538	1.111	216	183	99	108	1.163

Tabla 24: Criterios de igualdad en los convenios. 2016

Nº de convenios		Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	71	16	3		13
Emakunde	4	4	4	4	
Diputaciones Forales	559	172	19	45	154
Ayuntamientos	92	17	5	8	
Mancomunidades y Consorcios	8	4	4	4	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	35	1	1	1	
TOTAL	769	214	36	62	167

Tabla 25: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2016

N 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	304	43	2	19	12	14	5	11
Emakunde	21	20	20		5	4	5	5
Diputaciones Forales	152	127	4	7	7	8	14	1
Ayuntamientos	335	249	44	38	64	206	186	163
Mancomunidades y Consorcios	4							
Organismos Autónomos y Entes Públicos	138	126		115	2	114	114	158
TOTAL	954	565	70	179	90	346	324	338

Tabla 26: Criterios de igualdad en las becas. 2016

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	50	3
Emakunde	3	3
Diputaciones Forales	1	
Ayuntamientos	33	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	37	10
TOTAL	124	19

Tabla 27: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2016

	En los contratos		En las subvenciones	
	Han aprobado	En proceso	Han aprobado	En proceso
Gobierno Vasco + Emakunde	1			
Diputaciones Forales	2	1	2	1
Ayuntamientos	7	5	11	7
Mancomunidades y Consorcios	1		1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos				
Empresas de Capital Público	2	1		
TOTAL	13	7	14	8

1.8.- Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza

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

Tabla 28: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2016

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos/medidas igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa implement	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	6	1	2	2	1	2
Diputaciones Forales	13	6	7	6	6	7
Ayuntamientos	22	9	15	12	12	11
Mancomunidades y Consorcios	4		4	4	4	4
TOTAL	45	16	28	24	23	24

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 29: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2016

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco			4
Emakunde	5		8
Diputaciones Forales	5	1	1
Ayuntamientos	31	26	21
Mancomunidades y Consorcios	1	2	7
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	3	
TOTAL PARTICIPACIONES	46	36	37

Tabla 30: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2016 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco +Emakunde ²⁴	3	1	
Diputaciones Forales	10	6	
Ayuntamientos	41	39	42
Mancomunidades y Consorcios	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6		
TOTAL ²⁵	61	46	42

Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2016 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	5	3	4
Diputaciones Forales	40	2	4
Ayuntamientos	57	67	192
Otras instituciones y entidades	5		9
TOTAL ²⁶	107	72	209

²⁴ La Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres está adscrita a Emakunde y en la misma participan todos los departamentos del Gobierno Vasco.

²⁵ 6 dependen del área de presidencia o similar, 15 de igualdad y 5 del área de política social. En la mayoría de los casos el rango de las personas participantes es personal técnico (9) o técnico y político (12), siendo únicamente político en 2 casos.

²⁶ En 9 de estas estructuras participan todas las áreas de las instituciones, y en 7 más también lo hacen los organismos autónomos y entes públicos adscritos a las instituciones.

Tabla 32: Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2016

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia
Gobierno Vasco	2	3
Emakunde ²⁷	2	
Diputaciones Forales	2	1
Ayuntamientos	32	45
Mancomunidades y Consorcios	3	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades	1	1
TOTAL	43	53

Tabla 33: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional 2016

	Participación
Gobierno Vasco	11
Emakunde ²⁸	4
Diputaciones Forales	8
Ayuntamientos	49
Mancomunidades y Consorcios	13
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4
TOTAL	89

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 34: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2016

	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 ²⁹	7	1	5	3	4	4	3	5	1	5
Emakunde	1		1		1		1			1
Diputaciones Forales	1			1		1				1
Ayuntamientos	5	4	4	4	1	5		6		4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1	2	1	3		1	2	1	2
TOTAL	16	6	12	9	9	10	5	13	3	12

Tabla 35: Notas de prensa y estudios. 2016

	Notas de prensa		Estudios	
	Sin desagregar	Desagregar Sexo	Conocimiento desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	1.798	64	2	3
Emakunde	3	4	1	3
Diputaciones Forales			4	8
Ayuntamientos	153	46	5	3
Mancomunidades y Consorcios	20	20		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	188	48	1	
Otras instituciones y entidades				
TOTAL	2.154	182	13	17

²⁷ Emakunde cuenta con dos estructuras de coordinación relacionadas con la igualdad: la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional (Violencia) y la Comisión asesora para un uso no sexista de la comunicación y la publicidad (Begira)

²⁸ Emakunde lidera la estructura de coordinación interinstitucional de igualdad, que en 2016 ha mantenido 3 reuniones. Además, en estructuras de coordinación relacionadas destacan: la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional (violencia); Comisión asesora para un uso no sexista de la comunicación y la publicidad, Begira.

²⁹ Un departamento señala diversidad en las diferentes áreas respecto a la sistematización o no de la inclusión de la perspectiva de género. Se ha incluido como “puntual” para evitar duplicar los resultados.

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

Tabla 36: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2016

	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	680	1	216	38	214	74
Emakunde	1					
Diputaciones Forales	92	12	38	11	11	53
Ayuntamientos	39	12	25	18	6	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	54	3	24	3	2	37
TOTAL	866	28	303	70	233	170

Tabla 37: Procesos con plazas de igualdad. 2016

	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco	2	
Emakunde		
Diputaciones Forales	1	
Ayuntamientos		
Mancomunidades y Consorcios		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	
Empresas de Capital Público		
TOTAL	4	

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

Tabla 38: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y para concesión de premios. 2016

	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	64	16	14	21	7	13
Emakunde				1		
Diputaciones Forales	51	47	14	27	25	22
Ayuntamientos	37	34	25	28	11	21
Mancomunidades y Consorcios				2		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	21	13	1	19	14	18
Otras instituciones y entidades				1		1
TOTAL	173	110	54	99	57	75

Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2016

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	58	15
Emakunde	1	
Ayuntamientos	80	61
Mancomunidades y Consorcio	3	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	12	5
Empresas de Capital Público	16	7
Otras instituciones y entidades	1	1
TOTAL	170	92

2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2016.

Tabla 40: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2016

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	211	29,6
Emakunde	88	12,3
Diputaciones Forales	104	14,6
Ayuntamientos	236	33,1
Mancomunidades y Consorcios	10	1,4
Organismos Autónomos/Entes Públicos	18	2,5
Empresas de Capital Público	9	1,3
Otras instituciones y entidades ³⁰	38	5,3
TOTAL	714	100,0

Tabla 41: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2016

	Continuidad del año anterior (de 2015)	
	Nº	%
Departamentos del Gobierno Vasco	124	58,8
Emakunde	63	71,6
Diputaciones Forales	71	68,3
Ayuntamientos	109	46,2
Mancomunidades y Consorcios	8	80,0
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	11	61,1
Empresas de Capital Público	4	44,4
Otras instituciones y entidades	22	57,9
TOTAL	412	57,7

Tabla 42: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2016

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt	Mancomi y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Eradicación de la violencia	66	20	28	85	4	4	3	5	215
Corresponsabilidad	35	12	15	31	1	1	2	1	98
Empoderamiento/prromoción de las mujeres	41	23	39	98	6	6	3	5	221
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	69	51	46	121	5	3	8	24	327
Representación equilibrada	5	4	7	4	-	1	1	3	25
Mejora gobernanza	27	12	32	16	1	3	1	5	97

³⁰ UPV/EHU, Juntas Generales de Álava y HAZI.

Tabla 43: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2016

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	25	19	11	48	3	1		21	128
Cultura, Euskera, Deportes	3	15	18	52	2	1		1	92
Empleo	7	28	7	4		1		2	49
Economía	1	20	21	3		0	3	5	53
Salud y consumo	70	18	5	16	1	13			123
Hábitat	12	4	7	8		1			32
Política Social	52	24	37	37		0			150
Cooperación	-	1	3	4		0		1	9
Seguridad y Justicia	28	15	4	14		0		3	64

Tabla 44: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2016

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	30	19	40	56		2		4	151
Intervención regulativa	11	8	27	19	1		2	2	70
Formación ciudadanía	11	9	10	76	6	1		4	117
Formación profesionales SP	24	5	8	14	2			9	62
Sensibilización, difusión y comunicación	81	35	40	110	8	8	5	22	309
Información, conocimiento y análisis	46	37	19	39	4	3		5	153
Creación y gestión de servicios y/o equipamientos	15	7	9	6	1	2		2	42
Participación y consulta ciudadana	5	7	13	29	5	1		1	61
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	38	31	23	61	8	3		5	169

Tabla 45: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2016

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³¹
Gobierno Vasco	729	622	6.676
Emakunde	10.871	7.126	17.997
Diputaciones Forales	1.127	974	2.239
Ayuntamientos	5.530	2.467	7.989
Mancomunidades y Consorcios	676	336	1.012
Organismos Autónomos y Entes Públicos	126	16	172
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades	70	16	86
TOTAL	19.129	11.557	36.171

³¹ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 46: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2016

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/acreditación
Gobierno Vasco	4	1	1	1
Emakunde	7	5	2	4
Diputaciones Forales	3	2	1	1
Ayuntamientos	56	10	3	11
Mancomunidades y Consorcios	4			1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1		
Otras instituciones y entidades	2		1	1
TOTAL	77	19	8	19

Tabla 47: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2016

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³²
Gobierno Vasco	2.426	738	3.257
Emakunde	476	467	1.385
Diputaciones Forales	290	116	475
Ayuntamientos	264	108	366
Mancomunidades y Consorcios	50	20	70
Otras instituciones y entidades	196	17	209
TOTAL	3.702	1.466	5.762

Tabla 48: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2016

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/acreditación
Gobierno Vasco	8	12	1	18
Emakunde	3	4		5
Diputaciones Forales	4	3	2	1
Ayuntamientos	9	11	2	
Mancomunidades y Consorcios	2	2		1
Otras instituciones y entidades		4	1	8
TOTAL	26	36	5	33

Tabla 49: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2016

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales
Gobierno Vasco	703	329	1.639
Emakunde	1.023	146	1.611
Diputaciones Forales	1.847	1.588	3.435
Ayuntamientos	2.246	1.267	3.482
Mancomunidades y Consorcios	495	400	895
Organismos Autónomos y Entes Públicos	126	16	142
Empresas de Capital Público	46	25	71
Otras instituciones y entidades	3.101	1.080	3.927
TOTAL	9.587	4.851	15.202

³² Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 50: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2016

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa
Gobierno Vasco	27	13	11	25
Emakunde	17	16	5	15
Diputaciones Forales	14	6	14	11
Ayuntamientos	61	48	44	42
Mancomunidades y Consorcios	5	5	3	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	4	1	3
Empresas de Capital Público		1	2	3
Otras instituciones y entidades	8	4	6	6
TOTAL	134	97	86	109

Tabla 51: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2016

	Recogida de datos o modificación sistema recogida de información	Diagnóstico o estudio	Elaboración informe de propuestas	Revisión/modificación instrucciones internas de actuación	Elaboración informe de evaluación
Gobierno Vasco	7	13	9	2	16
Emakunde	20	15	15	10	12
Diputaciones Forales	12	7	5	1	2
Ayuntamientos	14	20	12	6	16
Mancomunidades y Consorcios	2		2	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1	1		
Otras instituciones y entidades	1	3			1
TOTAL	57	59	44	20	50

Tabla 52: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2016

	Gestión y/o modificación de servicio, recurso o equipamiento existente ...	Creación de nuevo recurso, servicio o equipamiento	Se ha realizado un diagnóstico con diferencias y necesidades de mujeres y hombres	El servicio cuenta con personal especializado en igualdad
Gobierno Vasco	14		5	7
Emakunde	6	1	5	4
Diputaciones Forales	8	1	1	12
Ayuntamientos	5	1	1	21
Mancomunidades y Consorcios	1			1
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1		1
Empresas de Capital Público				1
Otras instituciones y entidades	2			1
TOTAL	37	4	12	48

Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2016

	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos
Gobierno Vasco	12	27	27	90	15
Emakunde	33	13	45	40	4
Diputaciones Forales	5	11	14	34	2
Ayuntamientos	5	36	31	17	11
Mancomunidades y Consorcios		1	2	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos			1	4	0
Empresas de Capital Público	3				
Otras instituciones y entidades			2	17	20
TOTAL	58	88	122	204	52

Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas transgénero-transexuales de forma específica, por tipo de institución. 2016

	Mujeres	Hombres	Personas transgénero
Gobierno Vasco	37	14	
Emakunde	23	10	6
Diputaciones Forales	16	1	1
Ayuntamientos	70	34	13
Mancomunidades y Consorcios	6	3	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9		
Empresas de Capital Público	3	3	
Otras instituciones y entidades	7		
TOTAL	171	65	23

Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2016

	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros
Gobierno Vasco	5	4	1	7	1	1	2	46
Emakunde	2	5	3	8	4	1	1	1
Diputaciones Forales		1	8	5	5	2	1	17
Ayuntamientos	3	13	5	40	13	4	2	8
Mancomunidades y Consorcios				4	1			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1						4
Otras instituciones y entidades						1		1
TOTAL	11	24	17	64	24	9	6	77

Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2016

	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional
Gobierno Vasco	2	1	14	1	5	2
Emakunde	7	6	6	5	6	6
Diputaciones Forales	5	3	4	5	4	3
Ayuntamientos	22	13	12	7	8	7
Mancomunidades y Consorcios	2					
Organismos Autónomos y Entes Públicos			1		1	
Otras instituciones y entidades						1
TOTAL	38	23	37	18	24	19

Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2016

	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos
Gobierno Vasco	2		1
Emakunde	7		
Diputaciones Forales	9	9	2
Ayuntamientos	45	4	3
Mancomunidades y Consorcios	4		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos		2	
Otras instituciones y entidades	2		
TOTAL	69	15	7

Tabla 58: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2016

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	9.716.274	52,6
Emakunde	1.134.007	6,1
Diputaciones Forales	5.921.051	32,0
Ayuntamientos	1.534.805	8,3
Mancomunidades y Consorcios	44.851	0,2
Organismos Autónomos/Entes Públicos	66.878	0,4
Empresas de Capital Público	5.000	0,0
Otras instituciones y entidades	64.133	0,3
TOTAL	18.486.999	100,0