



Evaluación del VI Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2017

Memoria de seguimiento

2017

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 0. PRESENTACIÓN | 5 |
| PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2017 | 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 | 28 |
| 2.2.3.1.- Formación | 29 |
| 2.2.3.2.- Sensibilización | 32 |
| 2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis..... | 33 |
| 2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos..... | 35 |
| 2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad | 36 |
| 2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones | 36 |
| 2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones | 37 |
| 2.2.7. Coste de las intervenciones..... | 38 |
| PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2017 | 40 |
| 1. GOBERNANZA..... | 41 |
| 1.1.- Planificación en igualdad | 41 |
| 1.2.- Unidades administrativas y personal | 43 |
| 1.3.- Recursos económicos de las políticas de igualdad | 45 |
| 1.4.- Evaluaciones previas de impacto | 46 |
| 1.5.- La participación en las políticas de igualdad | 47 |
| 1.6.- La formación en igualdad | 48 |
| 1.7.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas | 50 |
| 1.8.- Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza | 52 |
| 2. INTERVENCIONES | 56 |

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. 2017 | 7 |
| Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2017..... | 41 |
| Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2017 | 42 |
| Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2017 | 42 |
| Tabla 5: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2017 | 43 |
| Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2017 | 43 |
| Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2017 | 43 |
| Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2017 | 43 |
| Tabla 9: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2017 | 44 |
| Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2017 | 44 |
| Tabla 11: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2017 | 45 |
| Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2017 | 45 |
| Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2017..... | 45 |
| Tabla 14: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2017 | 46 |
| Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2017 | 46 |
| Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2017..... | 46 |
| Tabla 17: Participación ciudadana e igualdad. 2017..... | 47 |
| Tabla 18: Formación interna promovida por las instituciones. 2017 | 48 |
| Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2017..... | 48 |
| Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2017..... | 48 |
| Tabla 21: Participación en formación de cualquier índole y específica, ni interna ni IVAP. 2017 | 49 |
| Tabla 22: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2017 | 49 |
| Tabla 23: Formación específica en igualdad promovida por el IVAP. 2017 | 49 |
| Tabla 24: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2017 | 50 |
| Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2017 | 50 |
| Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2017 | 50 |
| Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2017 | 51 |
| Tabla 28: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2017 | 51 |
| Tabla 29: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2017 | 52 |
| Tabla 30: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2017 | 52 |
| Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2017 (igualdad) | 52 |
| Tabla 32: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2017 (igualdad) | 53 |
| Tabla 33: Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2017 | 53 |
| Tabla 34: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en igualdad. 2017 | 53 |
| Tabla 35: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2017 | 53 |
| Tabla 36: Notas de prensa y estudios. 2017 | 54 |
| Tabla 37: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2017 | 54 |
| Tabla 38: Procesos con plazas de igualdad. 2017 | 54 |
| Tabla 39: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2017 | 55 |
| Tabla 40: Representación equilibrada órganos colegiados. 2017..... | 55 |
| Tabla 41: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2017 | 56 |
| Tabla 42: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2017 | 56 |
| Tabla 43: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2017 | 56 |
| Tabla 44: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2017 | 57 |
| Tabla 45: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2017 | 57 |
| Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2017 | 57 |
| Tabla 47: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2017 | 58 |
| Tabla 48: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2017 | 58 |
| Tabla 49: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2017 | 58 |
| Tabla 50: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2017 | 58 |
| Tabla 51: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2017 | 59 |
| Tabla 52: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2017 | 59 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 53: | Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2017 | 59 |
| Tabla 54: | Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2017 | 60 |
| Tabla 55: | Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas con otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2017 | 60 |
| Tabla 56: | Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2017 | 60 |
| Tabla 57: | Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2017 | 60 |
| Tabla 58: | Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2017 | 61 |
| Tabla 59: | Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017 | 61 |

Índice de Gráficos

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 1: | Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2017 | 10 |
| Gráfico 2: | Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2017 | 12 |
| Gráfico 3: | Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2017 | 13 |
| Gráfico 4: | Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2017 | 13 |
| Gráfico 5: | Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2017 | 14 |
| Gráfico 6: | Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2017 | 15 |
| Gráfico 7: | Presupuestos desglosados (en miles). 2017 | 16 |
| Gráfico 8: | Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2017 | 17 |
| Gráfico 9: | Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2017 | 18 |
| Gráfico 10: | Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2017 | 19 |
| Gráfico 11: | Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2017 | 19 |
| Gráfico 12: | Personal formado en igualdad según Instituciones. 2017 | 20 |
| Gráfico 13: | Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2017 | 20 |
| Gráfico 14: | Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2017 | 21 |
| Gráfico 15: | Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2017 | 22 |
| Gráfico 16: | Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones | 23 |
| Gráfico 17: | Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2017 | 23 |
| Gráfico 18: | Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2017 | 24 |
| Gráfico 19: | Representación equilibrada en órganos colegiados 2017 | 24 |
| Gráfico 20: | Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2017 | 25 |
| Gráfico 21: | Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2017 | 26 |
| Gráfico 22: | Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2017 | 27 |
| Gráfico 23: | Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2017 | 29 |
| Gráfico 24: | Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017 | 30 |
| Gráfico 25: | Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2017 | 30 |
| Gráfico 26: | Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017 | 31 |
| Gráfico 27: | Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2017 | 31 |
| Gráfico 28: | Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2017 | 32 |
| Gráfico 29: | Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2017 | 33 |
| Gráfico 30: | Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2017 | 33 |
| Gráfico 31: | Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2017 | 34 |
| Gráfico 32: | Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2017 | 34 |
| Gráfico 33: | Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2017 | 35 |
| Gráfico 34: | Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2017 | 35 |
| Gráfico 35: | Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2017 | 36 |
| Gráfico 36: | Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2017 | 36 |
| Gráfico 37: | Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2017 | 37 |
| Gráfico 38: | Nº de acciones con medidas de adaptación. 2015 | 37 |
| Gráfico 39: | Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2017 | 38 |
| Gráfico 40: | Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017 | 39 |
| Gráfico 41: | Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2017 | 41 |

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. El año 2017 supone un período de transición entre el citado VI Plan, correspondiente a la X Legislatura, y el inicio de una nueva en la que se elabora el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que entra en vigor en 2018.

Mantiene este documento el formato general de las memorias realizadas durante la vigencia del VI Plan, recogiendo las intervenciones de los Poderes Públicos en dos partes diferenciadas. En la primera, se presenta en forma de síntesis las intervenciones realizadas por las instituciones de la CAE en materia de igualdad, tanto en su vertiente de integración de la perspectiva de género en la gobernanza institucional como en cuanto a las actuaciones desarrolladas para lograr los objetivos de igualdad de mujeres y hombres. El segundo bloque del documento recoge el detalle de la información en forma de tablas (Apéndice estadístico).

Los resultados se presentan agrupados según la tipología de institución que los ha proporcionado: departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones forales, ayuntamientos, mancomunidades y consorcios, organismos autónomos y entes públicos, empresas de capital público y otras instituciones.

El mantenimiento de estructura del VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE en la presentación de los resultados, dirigida a facilitar su lectura y comparación con otros períodos, lleva a agrupar los mismos en dos bloques:

- Gobernanza. La información relativa al modo en que los Poderes Públicos de la CAE integran la perspectiva de género en toda la actividad que desarrollan, y que analiza el grado de cumplimiento de la Ley 4/2005, para la igualdad de Mujeres y Hombres en lo que a este ámbito se refiere;
- Actuaciones. Este bloque presenta las acciones de las administraciones públicas en 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.

La recogida de la información se lleva a cabo a través de una aplicación informática en la que las instituciones proporcionan la información cumplimentando un cuestionario por institución en el área de Gobernanza y tantos cuestionarios de actuaciones como intervenciones hayan desarrollado en el año de evaluación. 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 2017 a abril de 2018.

PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2017

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

El carácter de plan marco de los planes para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE supone que en ellos se definen los principios y objetivos de los poderes públicos en el ámbito de la igualdad, pero no fijan qué actuaciones deben implantarse para su consecución, de modo que las diferentes administraciones diseñan qué acciones van a acometer para lograr los objetivos de igualdad propuestos. El seguimiento realizado en 2017 se basa en los indicadores que define el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, prolongándose en este último año su valoración en función de los indicadores y objetivos propuestos en el mismo.

En esta memoria se analiza la evolución de las políticas de igualdad en la CAE desde un enfoque de ejecución, valorándose los progresos respecto a su desarrollo. Esta valoración es más sencilla en el ámbito de la Gobernanza, donde la Ley 4/2005, y su desarrollo posterior, marca unos objetivos más fácilmente medibles.

El análisis del desarrollo de la planificación en igualdad en las administraciones públicas, la evolución del número y caracterización de las personas que trabajan en el ámbito de la igualdad o la financiación destinada a su impulso son objeto específico de este informe, en el que también se identifica en qué ámbitos de desigualdad están focalizando sus intervenciones las administraciones públicas de la CAE.

La información recogida y analizada en esta memoria corresponde a 130 entidades informantes: todos los departamentos del Gobierno Vasco y las tres diputaciones forales, así como una diversidad de ayuntamientos y mancomunidades o consorcios, organismos autónomos, entes públicos y empresas de capital público, junto con otras entidades o instituciones con un papel relevante en el ámbito de la igualdad (UPV/EHU o Juntas Generales).

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2017

| Instituciones | Número |
|---------------------------------------|------------|
| Departamentos Gobierno Vasco | 12 |
| Diputaciones Forales | 3 |
| Ayuntamientos ¹ | 69 |
| Mancomunidades y Consorcios | 10 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 18 |
| Empresas de Capital Público | 14 |
| Otras instituciones y entidades | 4 |
| TOTAL | 130 |

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

¹ 63 ayuntamientos han respondido al área de Gobernanza, 6 han incluido solo fichas de actuación.

| | | |
|---|--|---|
| Ayuntamiento de Abaltzisketa | Ayuntamiento de Mondragón | Diputación Foral de Álava |
| Ayuntamiento de Abanto y Ciérvena-Abanto Zierbena | Ayuntamiento de Mungia | Diputación Foral de Bizkaia |
| Ayuntamiento de Amezketa | Ayuntamiento de Mutriku | Diputación Foral de Gipuzkoa |
| Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano | Ayuntamiento de Nabarniz | Emakunde |
| Ayuntamiento de Aramaio | Ayuntamiento de Oiartzun | EITB |
| Ayuntamiento de Arantzazu | Ayuntamiento de Okondo | Academia de Policía |
| Ayuntamiento de Areatza | Ayuntamiento de Ordizia | Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo |
| Ayuntamiento de Aretxabaleta | Ayuntamiento de Orduña | Agencia Vasca del Agua |
| Ayuntamiento de Arraia-Maeztu | Ayuntamiento de Orendain | Autoridad Vasca de la Competencia |
| Ayuntamiento de Arrazua-Ubarrundia | Ayuntamiento de Plentzia | Consejo de Relaciones Laborales |
| Ayuntamiento de Arrigorriaga | Ayuntamiento de Santurtzi | Consejo Económico y Social Vasco |
| Ayuntamiento de Artziniega | Ayuntamiento de Sopelana | Escuela de Música Luis Aramburu |
| Ayuntamiento de Ataun | Ayuntamiento de Oiartzun | ETS. Red Ferroviaria Vasca |
| Ayuntamiento de Ayala | Ayuntamiento de Soraluze-Placencia de las Armas | Eustat |
| Ayuntamiento de Azkoitia | Ayuntamiento de Sukarrieta | EVE. Ente Vasco de la Energía |
| Ayuntamiento de Bakio | Ayuntamiento de Ugao-Miraballes | Instituto Foral de Asistencia Social. (IFAS) |
| Ayuntamiento de Balmaseda | Ayuntamiento de Zarautz | Instituto Vasco de Finanzas |
| Ayuntamiento de Barakaldo | Ayuntamiento de Zigoitia | IVAP |
| Ayuntamiento de Barrika | Ayuntamiento de Zuia | Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo |
| Ayuntamiento de Bedia | Ayuntamiento de Zumaia | Osakidetza |
| Ayuntamiento de Berango | Arratiako Udalen Mankomunitatea | Osalan |
| Ayuntamiento de Bermeo | Cuadrilla de Ayala | Uniqua |
| Ayuntamiento de Bernedo | Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa | Parque Tecnológico-Teknologi Elkartegia, S.A. |
| Ayuntamiento de Berriz | Cuadrilla de Gorbeialdea | Alokabide |
| Ayuntamiento de Bilbao | Eudel | Basquetour |
| Ayuntamiento de Galdakao | Haurreskolak | EJIE |
| Ayuntamiento de Dima | Mancomunidad de las Encartaciones | Euskadiko Kirol Portuak |
| Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián | Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta | Euskotren |
| Ayuntamiento de Elgoibar | Mancomunidad de Urola Garaia | Ihobe |
| Ayuntamiento de Elorrio | Saiaz Mankomunitatea | Itelazpi |
| Ayuntamiento de Erandio | Lehendakaritza | Izenpe |
| Ayuntamiento de Errenteria | Departamento de Salud | Neiker-Tecnalia |
| Ayuntamiento de Gautiz Arteaga | Departamento de Educación | Osatek |
| Ayuntamiento de Gernika-Lumo | Departamento de Trabajo y Justicia | Parque Tecnológico de Álava s.a. |
| Ayuntamiento de Getaria | Departamento de Cultura y Política | SPRI |
| Ayuntamiento de Getxo | Lingüística | Visesa |
| Ayuntamiento de Gordexola | Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras | HAZI |
| Ayuntamiento de Gorliz | Departamento de Seguridad | Juntas Generales de Álava |
| Ayuntamiento de Güeñes | Departamento de Hacienda y Economía | Juntas Generales de Bizkaia |
| Ayuntamiento de Hernani | Departamento de Turismo, Comercio y Consumo | UPV/EHU |
| Ayuntamiento de Irun | Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno | |
| Ayuntamiento de Legutio | Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda | |
| Ayuntamiento de Leioa | Departamento de Empleo y Políticas Sociales | |
| Ayuntamiento de Lekeitio | | |
| Ayuntamiento de Lemoiz | | |
| Ayuntamiento de Lezo | | |
| Ayuntamiento de Lizartza | | |
| Ayuntamiento de Markina xemein | | |

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

En este apartado del informe se sintetizan los principales resultados del seguimiento de las instituciones de la CAE en 2017, desglosados en las dos dimensiones que conforman el VI Plan para la Igualdad: la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en la gobernanza de los poderes públicos vascos, por un lado; y las intervenciones que desarrollan para abordar los tres ejes de actuación del VI Plan: 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

El VI Plan incorpora la definición que realiza el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del mainstreaming de género, que supone *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.*

En este punto del informe se sintetizan los principales resultados obtenidos en torno a estos objetivos de mainstreaming de género, que son ampliados en el capítulo tres de la memoria.

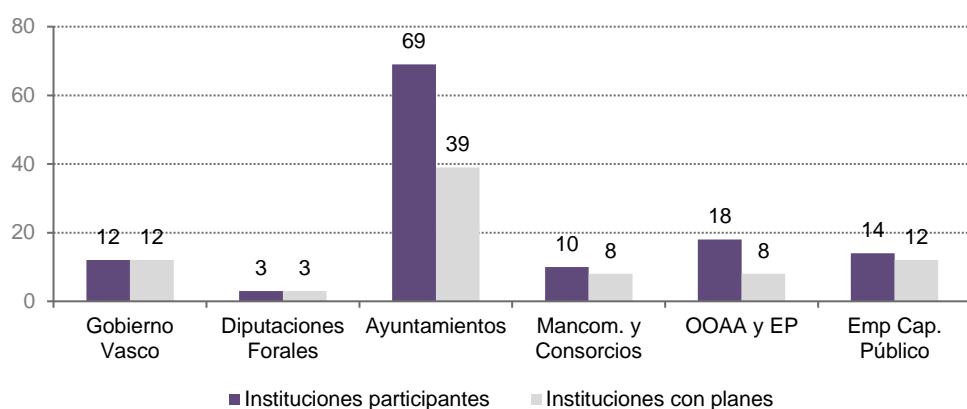
2.1.1. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

En relación con la necesidad de que las administraciones públicas planifiquen su actividad en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, la Ley 4/2005 establece 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.*

En torno a este plan marco, los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueban planes o programas para la igualdad alineados con las directrices definidas desde la Administración General de la CAE, aunque los períodos de aprobación y vigencia no suelen coincidir. También las empresas participadas mayoritariamente con capital público están sujetas a esta obligatoriedad de planificar las intervenciones en materia de igualdad.

La planificación en igualdad lleva años asentada en los departamentos del Gobierno Vasco² y las diputaciones forales, que también en 2017 señalan contar con planes vigentes. En el ámbito municipal, sin embargo, son menos las instituciones cuya planificación en igualdad se encuentra vigente: 39 de los 69 ayuntamientos participantes (el 56%) han informado de que cuentan con planes de igualdad en vigor (7 más están en proceso de elaboración). UPV-EHU también ha informado sobre su plan de igualdad. En su conjunto, 84 de las 130 entidades participantes en el seguimiento de 2017 contaban con planes de igualdad vigentes.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2017



La práctica totalidad de los planes de igualdad informados se basa en diagnósticos previos que identifican los principales retos a abordar en esta materia, y en su elaboración participan tanto las áreas técnicas como políticas de las instituciones. El 87% de estos planes preveían la realización de evaluaciones, lo que confirma una progresiva sistematización de esta planificación. Menos frecuente es la participación ciudadana en estas planificaciones, que sí son sin embargo mayoritarias en el ámbito municipal.

La transversalidad de los planes de igualdad lleva a que, además de intervenir en la planificación, las diferentes áreas de las instituciones participen también en la implantación de las actuaciones definidas para impulsar la igualdad. Esta participación es sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales. Alcaldía, junto con Cultura, Euskera y Deportes y Política Social son las áreas más frecuentemente implicadas en el desarrollo de los planes en el ámbito municipal.

La participación ciudadana es más habitual en la planificación en el ámbito foral y municipal, y el 87% de los municipios con plan han incorporado las aportaciones de la ciudadanía en su elaboración, siendo minoritaria en otras instituciones. La participación, en la mayoría de los procesos informados garantizó de forma específica la inclusión de las aportaciones de las mujeres, de forma individual o a través de asociaciones.

² La creación de nuevos departamentos en 2017 hace que alguno de ellos no haya contado con una planificación específica.

Además de esta planificación dirigida a promover la igualdad de mujeres y hombres, 14 instituciones señalan que disponen de otros planes o programas en materias vinculadas con la igualdad, la mayoría relacionados con la violencia contra las mujeres.

La planificación de carácter laboral interno que la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad³ exige a las instituciones tiene un grado elevado de implantación en las Empresas de Capital Público (8 de las 13 participantes en la evaluación). En 2016 se aprueba el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, que sistematiza la aplicación de los mandatos de igualdad en las condiciones laborales de las personas que trabajan en estas instituciones. En esta misma línea cabe señalar el Plan de Igualdad de la UPV-EHU, que incluye diferentes acciones relativas a las Relaciones Laborales.

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

La Ley 4/2005 establece que los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma deben contar con, al menos, una unidad administrativa con el objetivo de impulsar la igualdad y coordinar y colaborar a desarrollar este impulso en el propio departamento y organismos autónomos adscritos al mismo. También los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos son obligados a cumplir este requisito según el Decreto 213/2007, de 27 de noviembre.

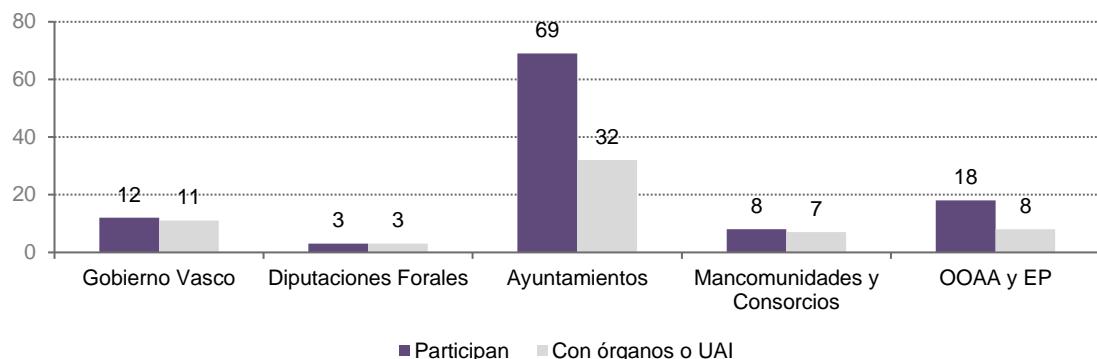
La citada Ley regula igualmente la necesidad de que las estructuras de las administraciones forales y locales se adecúen de modo que exista al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus ámbitos respectivos.

Prácticamente la mitad de las instituciones participantes en el seguimiento (62 de 130) cuentan con unidades u órganos de igualdad. Asimismo, 10 más señalan estar en fase de creación de una estructura de impulso a la igualdad. Los departamentos del Gobierno Vasco⁴, así las diputaciones forales, cuentan con estas estructuras, que son también muy frecuentes en las mancomunidades y consorcios. La proporción baja a algo menos de la mitad en las administraciones locales: 32 de los 69 ayuntamientos participantes han confirmado la existencia de estas unidades.

³ 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.

⁴ Excepto en un departamento creado en la XI Legislatura, que en el momento de realización de la evaluación no contaba con unidad de igualdad.

Gráfico 2: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2017



La importancia de la existencia de unidades u órganos de igualdad radica en su incardinación en las estructuras de las administraciones, que facilita impulsar la igualdad de forma transversal, en el día a día de la actividad institucional. Esta formalización que proporcionan no responde de forma unívoca a la existencia o no de personas dedicadas a la implantación de las políticas de igualdad en las instituciones, aunque sí da una idea de la importancia y sistematización que la igualdad tiene en la actividad institucional. Así, además de las 64 instituciones que cuentan con unidades de igualdad, 21 entidades han afirmado que cuentan con personas que, bien con carácter de exclusividad o de forma combinada con otras funciones y tareas, impulsan la igualdad de mujeres y hombres en sus organizaciones.

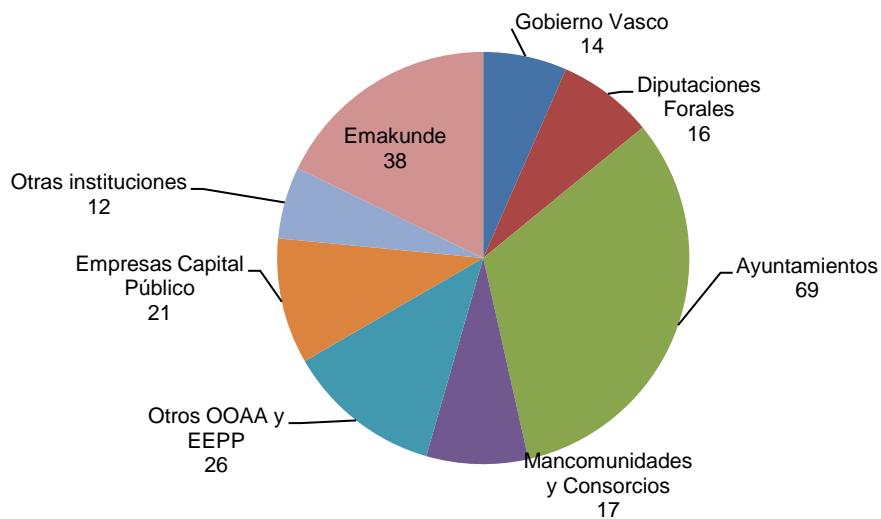
En esta línea, y teniendo en cuenta la disparidad en cuanto a la dedicación que refleja la información recogida respecto al conjunto de personas que trabajan por la igualdad en las instituciones públicas de la CAE, en 2017 se ha informado acerca de 213 personas, de las que el 85% son mujeres. Casi el 40% de quienes promueven la igualdad en los poderes públicos de la CAE trabajan a jornada parcial.

En las instituciones que cuentan con órganos o unidades de igualdad, además de Emakunde⁵, el personal que promueve la igualdad es mayoritariamente personal técnico de igualdad, con formación específica significativa, dedicación exclusiva y con contrato fijo/funcionariado. Esta situación se produce también, aunque en menor proporción, en el ámbito municipal

La especificidad de Emakunde hace que sea la institución con un mayor número de personas dedicadas al impulso de la igualdad, con cifras que se mantienen en los últimos años, mientras crece el número de personas dedicadas a la igualdad en las diputaciones forales, que cuentan ya con un número de personas que impulsan la igualdad de mujeres y hombres muy similar a quienes desarrollan esta actividad en los departamentos del Gobierno Vasco. Los ayuntamientos participantes en el seguimiento, con 69 personas que trabajan por la igualdad suponen el tipo de institución con un mayor número de personal técnico de igualdad en la CAE.

⁵ 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. 2017



La mitad del personal que promueve la igualdad se encuadra en el nivel A de la administración, siendo la categoría “otros” el segundo nivel más frecuente (22%). Esta distribución varía en los diferentes ámbitos de las administraciones, y así en los Ayuntamientos se adscriben al nivel A el 45% de las personas que trabajan en igualdad, y el 30% al nivel B.

El personal técnico identificado con formación significativa en igualdad (más de 150 horas) asciende a 107 personas. En los ayuntamientos, el 41% del personal con dedicación exclusiva trabaja a jornada parcial, mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde la dedicación es exclusiva y a jornada completa.

Gráfico 4: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2017

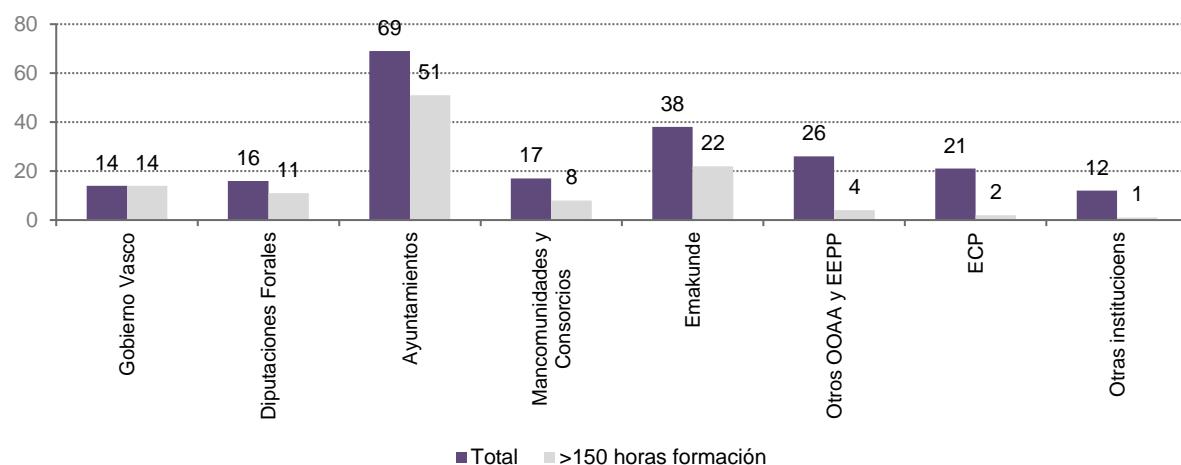
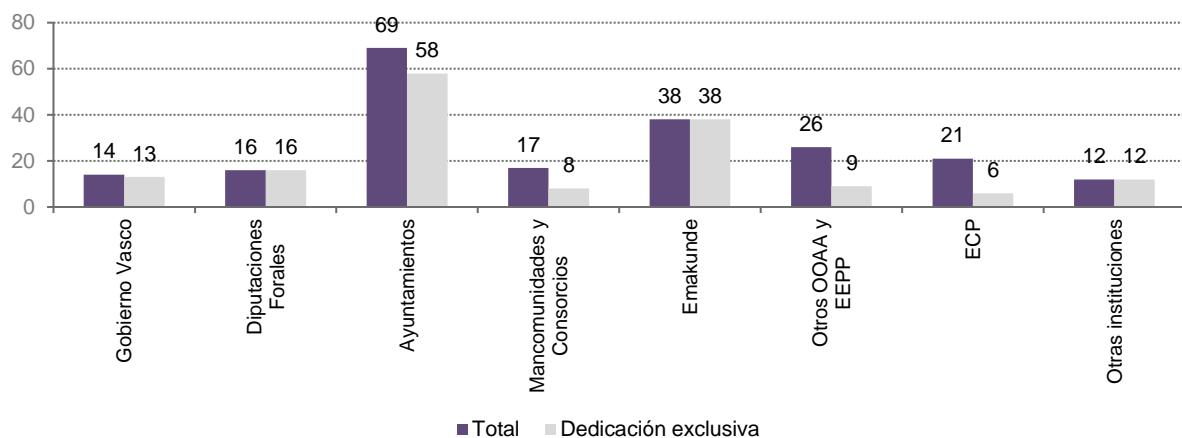


Gráfico 5: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva, según Instituciones. 2017



Dos de cada tres personas que trabajan con dedicación exclusiva a la igualdad lo hacen en empleos a jornada completa⁶. Respecto a la inclusión en las RPT de las instituciones de las plazas ocupadas por las personas que trabajan en la igualdad de mujeres y hombres, se debe señalar que se encuentran incluidas en Emakunde (todas), y en las diputaciones forales y los departamentos del Gobierno Vasco (casi todas). En el ámbito municipal, sin embargo, es más habitual que no estas plazas no estén incluidas en las RPT.

Política social, cooperación, cultura... son las áreas en las que con más frecuencia desarrollan su trabajo quienes combinan el apoyo a la igualdad con otras actividades, junto con funciones de carácter interno (gestión, organización...).

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

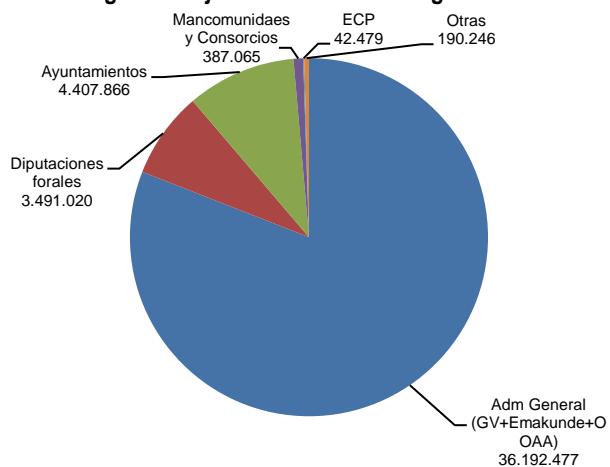
Las políticas de las administraciones públicas requieren dotarse de presupuestos adecuados para su desarrollo, y así la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en dicha ley.

Algo más de la mitad de las instituciones que han participado en este seguimiento de las políticas de igualdad en la CAE han informado que cuentan con un presupuesto específico asignado para la igualdad (68 entidades), y que es posible identificar el gasto ejecutado en este ámbito (71). La diferencia entre la asignación y la ejecución se sitúa en torno a los 14 millones de euros, y eleva el gasto total a cerca de 45 millones de euros, cifra inferior al 0,4% de los presupuestos totales informados en este seguimiento (no todas las instituciones han proporcionado esta información).

⁶ En el ámbito municipal la mitad de este personal con dedicación exclusiva tiene jornada parcial.

El análisis de la distribución de los presupuestos ejecutados por ámbitos de las administraciones muestra una concentración de los mismos (81%), en los departamentos del Gobierno Vasco y en los Organismos Autónomos dependientes de la Administración General, incluyendo Emakunde cuyo presupuesto se incluye íntegramente en la promoción de la igualdad.

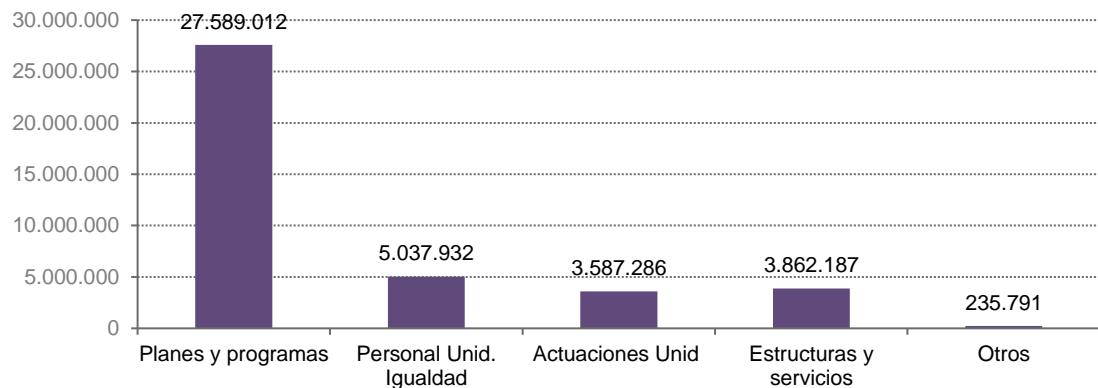
Gráfico 6: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2017



Junto con las cuantías globales, las instituciones identifican qué parte de estos presupuestos se dirigen a financiar planes y programas de igualdad, así como las cuantías asignadas a las estructuras de igualdad (en las que se diferencia el coste del personal de estas unidades del presupuesto con el que cuentan para desarrollar acciones dirigidas a promover la igualdad). También se busca identificar los presupuestos destinados a estructuras y servicios. Este desglose es aproximativo, ya que en algunos casos el coste de las unidades de igualdad se incluye en los planes o programas de las instituciones, y presenta por tanto algunos solapes.

Pese a estas limitaciones, este desglose ofrece una panorámica de interés respecto a la distribución presupuestaria: algo menos de 7 de cada 10 euros se destinan a los *planes y programas*, quedando a gran distancia las siguientes partidas: el *personal en las unidades de igualdad* supone en torno al 12,5% del presupuesto global en materia de igualdad, y las *estructuras y servicios* son destinatarias del 9,6% del presupuesto ejecutado.

Gráfico 7: Presupuestos desglosados (en miles). 2017



Son los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, junto con Emakunde, las instituciones que aplican sistemáticamente el enfoque de género en la elaboración de sus presupuestos, siendo su utilización muy limitada en otras instituciones. Así, únicamente 5 ayuntamientos, junto con otras 5 entidades, han señalado haber elaborado sus presupuestos integrando la perspectiva de género. El número de presupuestos parciales elaborados que han incorporado la perspectiva de género se ha elevado a 182 en 2017, de los cuales un 28% corresponden a Ayuntamientos y el 61% al ámbito de la Administración General de la CAE y las diputaciones forales. Las instituciones continúan formándose y desarrollando grupos de trabajo para aplicar el enfoque de género en la elaboración de sus presupuestos, pero nuevamente su incidencia resulta muy limitada salvo en los departamentos del Gobierno Vasco y las diputaciones forales, junto con Emakunde.

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

Las instituciones europeas sitúan la realización de evaluaciones previas de impacto en la elaboración de la normativa como una de las principales palancas para la transversalización del género de la que disponen las administraciones públicas para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la gobernanza. Ya la Ley 4/2005, en su artículo 19, reconocía esta importancia, estableciendo para las administraciones públicas la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad, antes de acometer su elaboración.

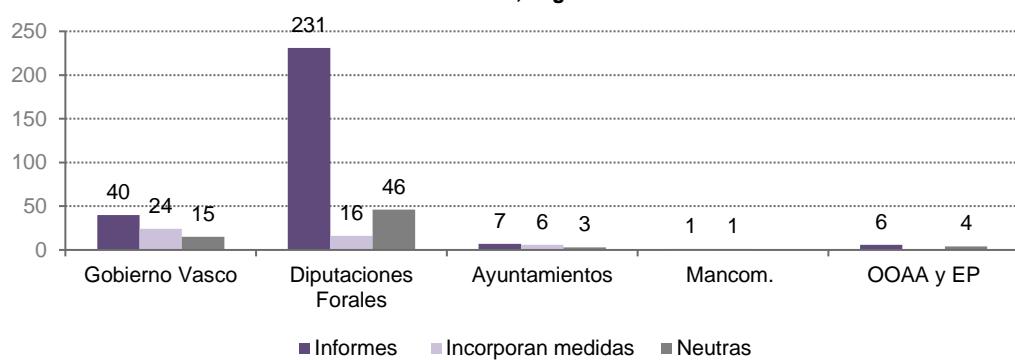
La finalidad de estas evaluaciones es prever el impacto en términos de igualdad de mujeres y hombres de todas las actividades proyectadas en las normas que elaboran las administraciones públicas, con objeto de introducir medidas correctoras en caso de prever impactos negativos antes de que entren en vigor.

Diputaciones forales (con 231 informes de impacto de género) y departamentos de Gobierno Vasco (con 40) son las instituciones que han sistematizado estas evaluaciones previas. En los otros ámbitos de las administraciones públicas los avances son lentos (7 evaluaciones realizadas por ayuntamientos y 6 por organismos autónomos y entes públicos).

Las evaluaciones previas han calificado las normas que han valorado como neutras respecto al género en el 22% de los casos, y han provocado la incorporación de medidas correctoras en el 18% de las normas evaluadas. Estas acciones correctoras se han centrado en la incorporación de la perspectiva de género (14 casos), en la promoción de la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres (10 casos) o en la incorporación de medidas de acción positiva (9 casos). La inclusión de medidas prohibitivas y sancionadoras en las normas valoradas ha afectado a 5 de los 285 informes de impacto realizados.

El Gobierno Vasco y las 3 diputaciones forales han aprobado directrices u otro tipo de instrucciones con el fin de regular la realización de las evaluaciones previas de impacto, al igual que 2 ayuntamientos. Otros 8 ayuntamientos están en proceso de elaboración de estas directrices.

Gráfico 8: Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2017

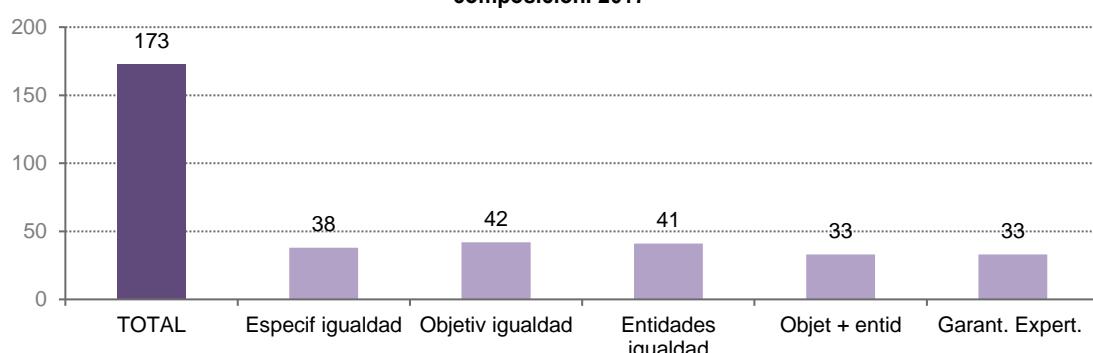


2.1.5. La participación en las políticas de igualdad

La participación ciudadana ejercida de forma estructural⁷ en las políticas de igualdad desarrolladas por las instituciones de la CAE se produce desde dos vertientes: por un lado, mediante consejos y órganos específicos de igualdad, a través de los cuales entidades o personas que trabajan en el ámbito de la igualdad participan en la definición y seguimiento de estas políticas. Por otra parte, mediante la participación de entidades de la sociedad civil o personas expertas, o bien a través de la inclusión de funciones y objetivos de igualdad, en órganos de participación que no son específicos de igualdad.

En 2017, de los 173 órganos y consejos de participación ciudadana informados por las instituciones de la CAE, se ha identificado que 38 abordan de forma exclusiva la igualdad de mujeres y hombres. Las diputaciones forales y Emakunde, así como 2 departamentos del Gobierno Vasco, cuentan con consejos específicos de igualdad, que existen también en 28 de los municipios participantes en el seguimiento. La inclusión de una perspectiva de igualdad en consejos de participación no específicos es ligeramente más común, por lo que algo menos de la mitad (46%) del total de los consejos y órganos de participación identificados tendrían incorporada cierta perspectiva o serían específicos de igualdad.

Gráfico 9: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2017



2.1.6. La formación en igualdad en las administraciones públicas

Las administraciones públicas de la CAE son requeridas por la Ley 4/2005, en su artículo 17, a formar a todo su personal en materia de igualdad. El objetivo de esta formación es lograr que todas las personas, técnicas y con responsabilidad política, cuenten al menos con conocimientos básicos respecto a las principales áreas de desigualdad de mujeres y hombres, de modo que puedan impulsar la igualdad en toda su actividad.

⁷ Además de la ya referida participación en la elaboración de los planes de igualdad, que se circunscribe especialmente al ámbito municipal.

En 2017 se han identificado 5.738 personas formadas en igualdad, tanto a través de la formación interna promovida por las diferentes instituciones como mediante la formación gestionada por el IVAP o, incluso, en otros tipos de formaciones en los que ha participado personal de las administraciones públicas.

Esta formación identificada supone casi el 7% del total (en términos de personas participantes), y si en la formación específica de igualdad las mujeres son mayoría (en torno a 2 de cada 3 participantes identificados en 2017), en el conjunto de la formación esta proporción se invierte y son los hombres quienes presentan una participación superior.

Gráfico 10: Participantes en formación (general e igualdad) en las administraciones vascas. 2017

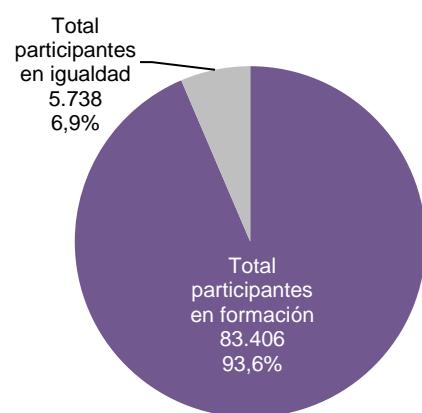
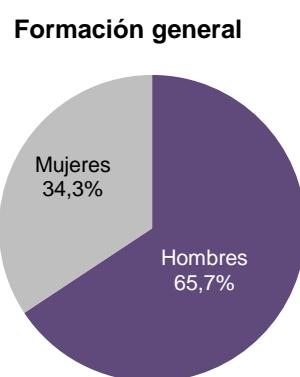
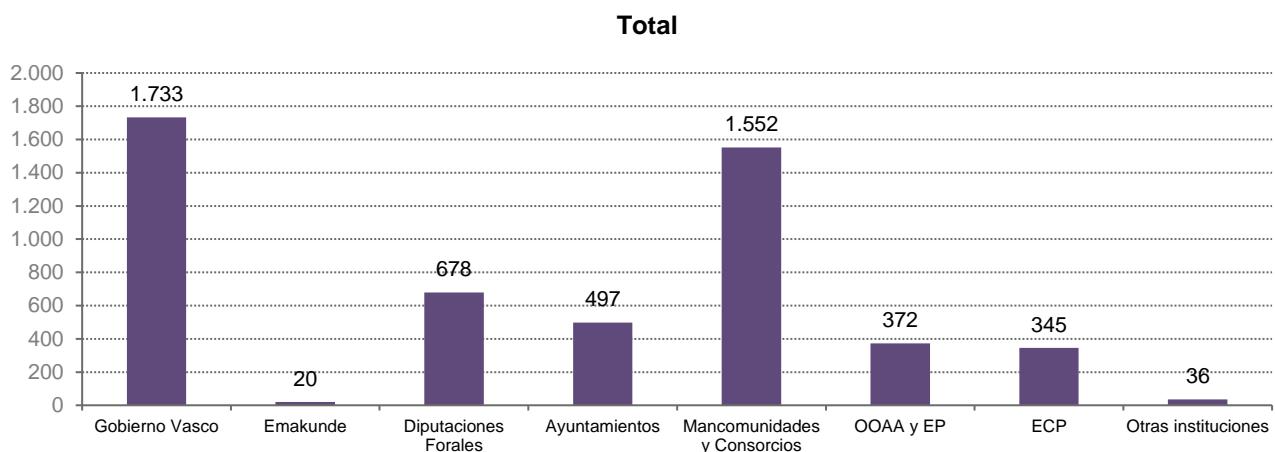


Gráfico 11: Mujeres y hombres de las administraciones públicas en formación total y en formación en igualdad. 2017



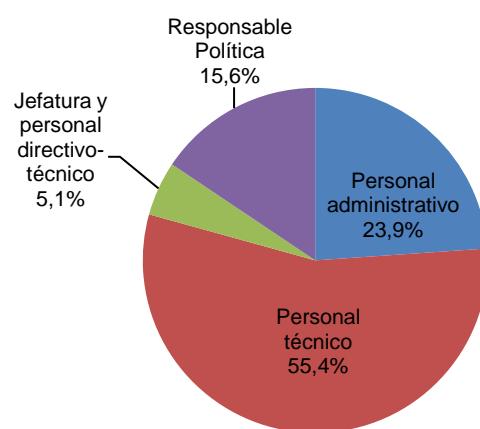
Son las y los trabajadores del Gobierno Vasco quienes han seguido en mayor medida acciones formativas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en 2017, presentando también las mancomunidades y consorcios un número elevado de participantes.

Gráfico 12: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2017



El personal técnico conforma la categoría profesional predominante en la participación en formación en igualdad⁸, y supone más de la mitad del total, mientras que las personas adscritas a la categoría de personal administrativo constituyen casi el 24% del total de las y los participantes en formación en igualdad.

Gráfico 13: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2017



⁸ La información desglosada por niveles profesionales identifica a un tercio del personal total sobre el que se ha informado (1.831 personas).

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

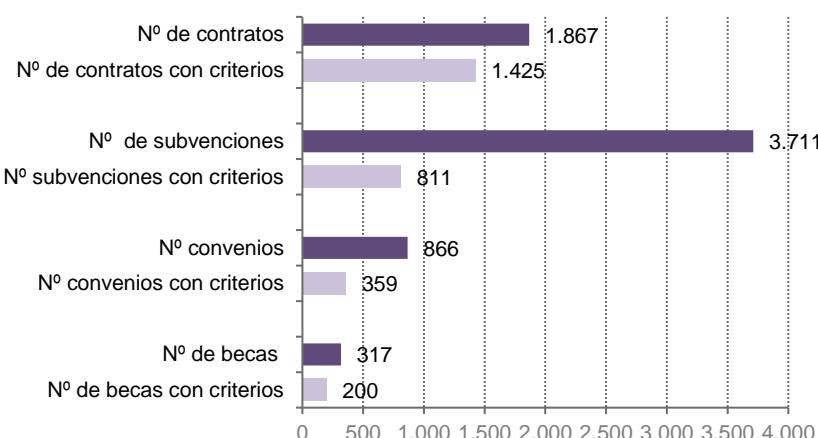
La incorporación de las cláusulas de igualdad en la contratación pública ha sido uno de los ámbitos en cuya formalización han trabajado los poderes públicos en la CAE en los últimos años. Requerida la integración de la perspectiva de género en los contratos de los poderes públicos por la Ley 4/2005, en su artículo 20, la obligación alcanza también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, que debe aplicar medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

No todas las modalidades incluidas bajo el término común “contratación pública” han mostrado el mismo nivel de integración de estas cláusulas. En cuanto a los contratos propiamente dichos, la aplicación es claramente mayoritaria (76% de los contratos informados en 2017), y supera el 90% en los contratos adjudicados por las diputaciones forales y el 85% por los departamentos del Gobierno Vasco.

En los convenios y subvenciones y ayudas, el porcentaje que cuenta con criterios de igualdad es inferior, se sitúa en torno al 41% en los convenios y el 21% en las subvenciones (43% si se excluyen las otorgadas por las empresas de capital público, que conforman casi la mitad de las identificadas en 2017). La concesión de becas con criterios de igualdad se sitúa en una posición intermedia, con un 63% del total.

En 2017, tanto ayuntamientos (5) como empresas de capital público (4), se encuentran en proceso de aprobar instrucciones o acuerdos para incorporar cláusulas de igualdad en los contratos, y además 6 ayuntamientos incluyen en este proceso también las subvenciones. Ya han desarrollado estas instrucciones 22 instituciones, respecto de los contratos, y 14 en relación con las subvenciones.

Gráfico 14: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2017



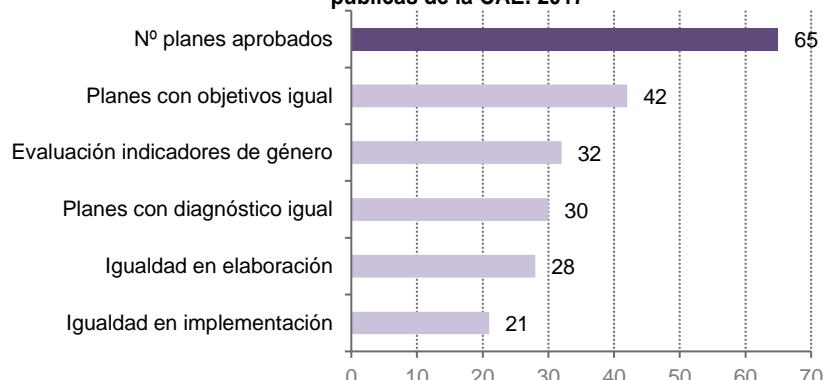
2.1.8. Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza

Planes sectoriales y transversales

La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones que desarrollan las instituciones es un mandato legal recogido en el ya citado artículo 3.4 de la Ley 4/2005. La participación del personal técnico de igualdad en la planificación y ejecución de las políticas públicas es una vía que facilita que esta integración se realice de forma sistemática y desde un enfoque sólido de igualdad.

En 2017 casi dos de cada tres planes sectoriales aprobados por las administraciones públicas contenían objetivos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres (42 de 65), y en la mitad de ellos se incluyeron indicadores de género en la planificación de su seguimiento y evaluación. La participación del personal técnico de igualdad en la elaboración de estos planes es algo inferior (28 casos), siendo más limitada su participación en la implementación de los planes. En el ámbito municipal la participación de las unidades de igualdad en la elaboración de los planes y programas sectoriales o transversales es proporcionalmente más elevada, aunque el número de planes informados es reducido.

Gráfico 15: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2017



Estructuras de coordinación

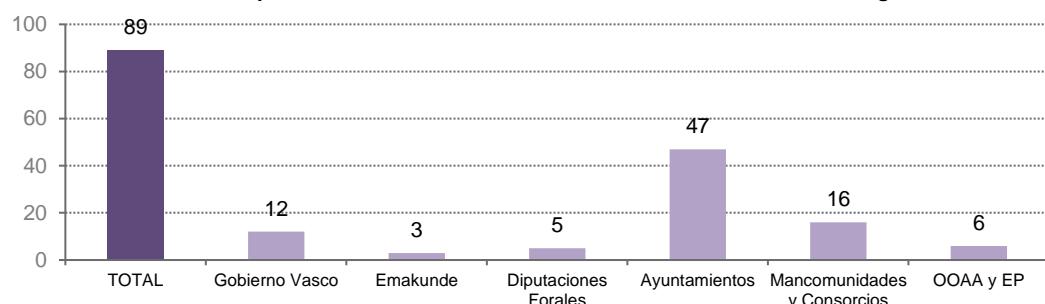
La participación del personal de igualdad en las estructuras de coordinación de las instituciones constituye una herramienta de gran valor para impulsar la incorporación de la igualdad de modo transversal en la actividad institucional. Esta participación puede realizarse tanto a través de estructuras específicas de igualdad como en estructuras de coordinación transversal o sectorial. La participación del personal técnico de igualdad en estructuras de coordinación generales o específicas de las instituciones (“interdepartamentales”) es la forma de coordinación más habitual, aunque también es frecuente la coordinación interinstitucional, en la que destaca la presencia de Emakunde (participación en 10 estructuras no específicas de igualdad).

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



Respecto a las estructuras relativas a la igualdad, destaca el ámbito de la coordinación interinstitucional, con estructuras muy significativas como 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 2017, más de la mitad de las 89 participaciones identificadas en este ámbito corresponden a los ayuntamientos.

Gráfico 17: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional de igualdad 2017



Estadísticas y estudios

La Ley 4/2005, en su artículo 16, requiere a las instituciones de la CAE que incorporen la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que realizan, considerando este requisito como condición necesaria para garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados del seguimiento realizado, parece no resultar fácil a las instituciones públicas, y en particular a los municipios, incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en las estadísticas y estudios que elaboran, con la salvedad de Emakunde y, en menor medida, los departamentos del Gobierno Vasco. En el ámbito municipal, ni siquiera la inclusión de la variable sexo en los estudios y estadísticas, el nivel más básico y frecuente de incorporación de la perspectiva de género, alcanza una cobertura significativa.

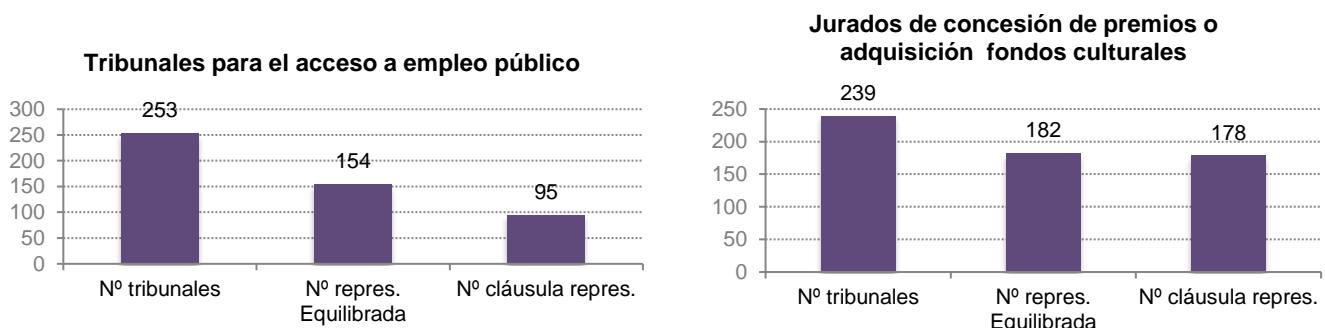
Las instituciones han informado que en 298 notas de prensa han desagregado los datos por sexo (Ayuntamientos y Gobierno Vasco principalmente), así como de la realización de 42 estudios específicos sobre la situación de las mujeres y los hombres en la CAE, estudios que en su mayor parte se han focalizado en determinados sectores o colectivos.

Representación equilibrada

Otro objetivo de las administraciones públicas es avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos clave de decisión y visibilización, como los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público. En 2017, el 61% de estos tribunales han cumplido el requisito exigido por el art. 20 de la Ley 4/2005, de acuerdo con las informaciones aportadas, si bien la mayoría de los incumplimientos se deben a una composición de tribunales de 3 personas que impiden este equilibrio. El equilibrio en la composición de jurados constituidos para la concesión de premios o adquisición de bienes culturales resulta también mayoritario (76%).

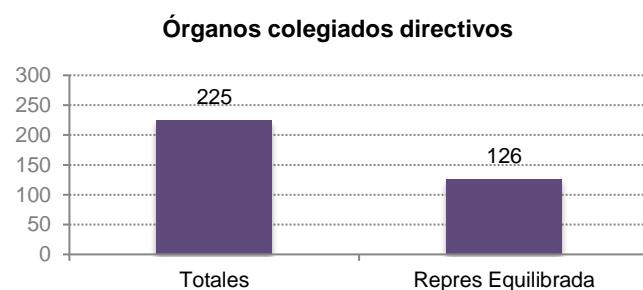
Con el objetivo de sistematizar esta representación equilibrada de mujeres y hombres las instituciones incorporan cláusulas para la composición de tribunales y jurados, si bien esta formalización es menos habitual, sobre todo en los tribunales de acceso al empleo público (37% del total).

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2017



Más de la mitad (56%) de los 225 órganos colegiados directivos identificados por las instituciones de la CAE en 2017 reflejan una composición equilibrada de mujeres y hombres. Ayuntamientos y departamentos de Gobierno Vasco son las entidades con un mayor número de órganos colegiados directivos identificados, siendo precisamente el ámbito municipal el que muestra un mayor equilibrio en la composición de sus órganos colegiados directivos.

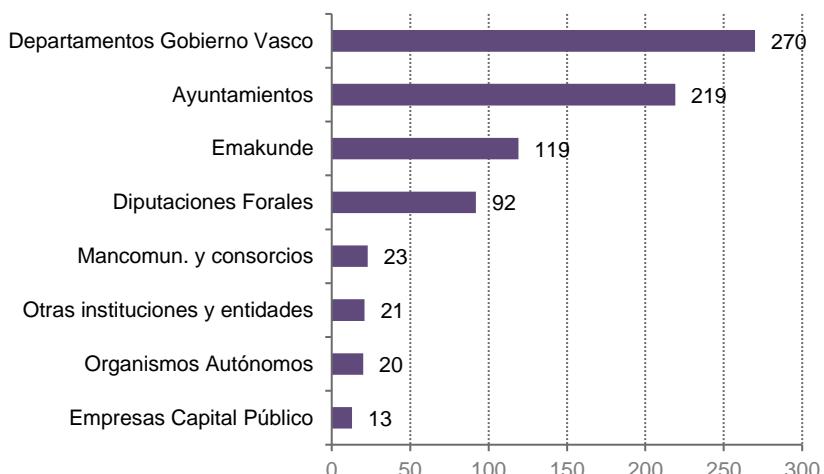
Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados 2017



2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

El número de acciones implementadas por las instituciones de la CAE en su política de impulso a la igualdad de mujeres y hombres ha ascendido a 777, de acuerdo con las informaciones proporcionadas en el proceso de seguimiento realizado. Los departamentos del Gobierno Vasco, con casi un 35% y los ayuntamientos, con el 28% son las instituciones con mayor número de actuaciones, seguidas por Emakunde y las diputaciones forales. También en 2017 casi 6 de cada 10 actuaciones desarrolladas mantienen la continuidad de intervenciones anteriores. La permanencia de las actuaciones es más habitual en las intervenciones de Emakunde o de las diputaciones forales, mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco la estabilidad en las intervenciones y la incorporación de nuevas acciones se reparte de forma equilibrada. Entre las empresas de capital público, las nuevas intervenciones son predominantes.

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2017



Las acciones desarrolladas por las instituciones presentan notables diferencias en cuanto a su objetivo, tipología o alcance, diversidad que se analiza en los siguientes apartados.

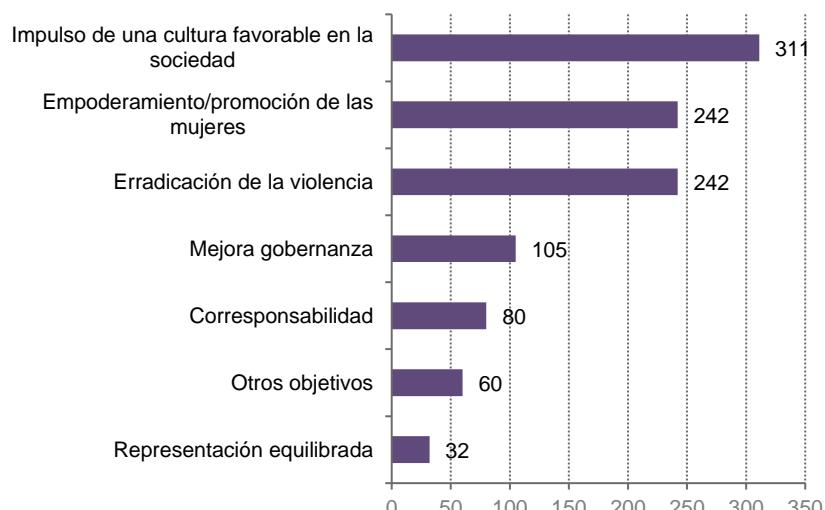
2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

En el seguimiento realizado se estructuran los posibles objetivos de las intervenciones atendiendo a los 3 Ejes que identifica el VI Plan: cambio de valores y empoderamiento de las mujeres, eje al que se adscriben tres objetivos -impulso de una cultura favorable a la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad; empoderamiento y promoción de las mujeres y 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, eje al que se asigna como objetivo la corresponsabilidad; y la eliminación de la violencia contra las mujeres, que conforma el tercer eje del Plan y en el que se ha identificado como objetivo la erradicación de la violencia.

También se incluyen en el seguimiento intervenciones dirigidas a mejorar la Gobernanza de las instituciones, que conceptualmente corresponden a la primera parte del Plan, con el fin de que las administraciones faciliten información sobre acciones de especial importancia.

Los objetivos no son excluyentes, y aunque se procura adscribir las actuaciones a un único objetivo principal, es relativamente frecuente que las acciones se dirijan a más de un objetivo. En cualquier caso, la *promoción del cambio de valores en la sociedad*, considerada generalmente como la base sobre la que sustentar otras intervenciones, concita también en 2017 el mayor número de intervenciones de las administraciones públicas (311). Ayuntamientos y departamentos del Gobierno Vasco realizan un mayor número de acciones dirigidas a este objetivo (99 y 84, respectivamente), aunque es también el objetivo más habitual de las acciones desarrolladas por las diputaciones forales o Emakunde. Acciones de formación y sensibilización, jornadas, e investigaciones, entre otras actuaciones, se encuadran en este objetivo.

Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2017



La *erradicación de la violencia contra las mujeres* se sitúa en segundo lugar en cuanto a número de intervenciones, compartiendo la misma cifra de actuaciones que el *empoderamiento y promoción de las mujeres* (242 en ambos casos). La lucha contra la violencia genera un mayor número de acciones en Ayuntamientos (93) y departamentos de Gobierno Vasco (69) y Emakunde (42), mientras que las acciones dirigidas a empoderar y promover a las mujeres ocupan la segunda posición en diputaciones forales (33), si bien son los Ayuntamientos las instituciones con un mayor número de intervenciones en este campo (89).

En la *erradicación de la violencia* se desarrollan algunas acciones de importante calado, con servicios de notable alcance (jurídicos, psicosociales, alojamiento...) que se combinan con otras acciones de información/sensibilización, muchas de ellas en torno al 25 de noviembre, mientras que en el *empoderamiento/promoción de las mujeres* las actuaciones son muy diversas, y abordan desde el ámbito deportivo al laboral o cultural, hasta acciones de visibilización (importancia de las mujeres en diferentes entornos), dirigidas tanto a jóvenes y menores como a personas mayores.

Una de cada 10 acciones busca fomentar una *sociedad corresponsable*, impulsando un mayor equilibrio de mujeres y hombres en sus roles productivos y reproductivos desde el ámbito personal, laboral y público. Entre estas intervenciones se encuentran talleres y sesiones de sensibilización, para mujeres y para hombres, servicios de cuidados a menores o mayores, etc.

El fomento de una *representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión e influencia* es el objetivo menos frecuente de las intervenciones informadas (32 acciones), e incluye acciones dirigidas a valorar positivamente la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las solicitudes de ayudas y subvenciones, la promoción de las redes de influencia de las mujeres, etc.

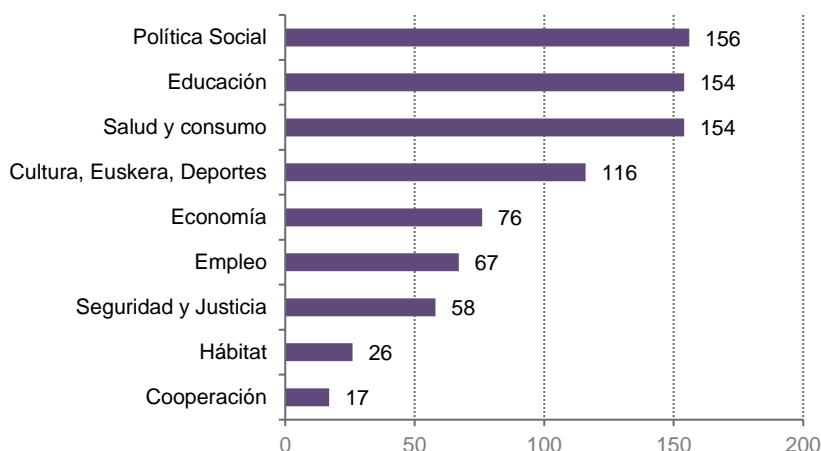
Algunas instituciones especifican también “otros objetivos” de las actuaciones que desarrollan, relacionadas con cuestiones específicas (salud, urbanismo...), con la diversidad afectivo-sexual, etc.

2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

En cuanto a la temática en la que se encuadran estas acciones de promoción de la igualdad, tres ámbitos destacan sobre el resto en cuanto al número de actuaciones que concitan: *política social, educación y salud y consumo*, con una cuarta, *cultura, euskera y deportes* que ocupa una posición intermedia entre este grupo y los ámbitos que concitan menos de 100 acciones.

Los ayuntamientos presentan más acciones distribuidas de forma similar en los tres primeros ámbitos ya señalados, mientras que entre las diputaciones forales destaca el número de acciones encuadradas en la *política social*, que es también la temática más frecuente entre las acciones de Emakunde, junto con *empleo*. Entre los departamentos del Gobierno Vasco son más numerosas las intervenciones dirigidas al ámbito de la *salud y consumo*.

Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2017



2.2.3. Tipo de intervención

Las acciones que realizan las administraciones públicas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres son de diferente naturaleza, y en este seguimiento se han clasificado en intervenciones regulativas (inclusiones de criterios de igualdad en convocatorias, aprobación de protocolos...) y económicas (subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía desarrollen intervenciones específicas), acciones de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos, intervenciones dirigidas a sensibilizar a la ciudadanía y a obtener y difundir información y conocimiento sobre las causas de la desigualdad de mujeres y hombres y su evolución... También se identifican de forma específica las acciones dirigidas a crear y gestionar servicios o equipamientos.

En correspondencia con la concentración de acciones dirigidas a impulsar una cultura favorable a la igualdad de mujeres y hombres, son las intervenciones dirigidas a la *sensibilización, difusión y comunicación* de las situaciones de desigualdad las que aglutinan a un mayor número de intervenciones: algo más de 4 de cada 10 acciones se encuadran en esta tipología de intervenciones. Esta tipología de actuación se sitúa a distancia del resto y es la más frecuente en todos los ámbitos de las administraciones públicas.

La *coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos*, segunda en número de acciones, suele acompañar frecuentemente otras tipologías de intervención, que se desarrollan desde una perspectiva de integración institucional que es particularmente frecuente en las intervenciones de *información, conocimiento y análisis*, que concentran asimismo un número elevado de acciones (23%).

Las ayudas de carácter económico, también habituales en las acciones informadas en 2017, se dirigen a tanto diferentes administraciones públicas (desarrollo de planes de igualdad, contratación de personal técnico, acciones específicas de ámbito municipal o supramunicipal...), como a la ciudadanía estructurada (en particular asociaciones de mujeres y/o asociaciones que entre sus objetivos se encuentra la promoción y el impulso de la igualdad), y son la segunda tipología más habitual en las acciones de las diputaciones forales (aunque en números absolutos tanto ayuntamientos como departamentos del Gobierno Vasco presentan una concentración superior).

En torno a 100 de las actuaciones desarrolladas por las instituciones públicas corresponden a *acciones formativas* tanto dirigidas a la ciudadanía (119) como a profesionales de los servicios públicos (97), en el primer caso destaca el número de acciones de los ayuntamientos (61) y en el segundo los departamentos del Gobierno Vasco (41).

Bajo el concepto *creación y gestión de servicios o equipamientos* se encuentra el desarrollo de programas de atención a mujeres en diferentes situaciones, en particular víctimas de violencia contra las mujeres, así como la gestión de redes y estructuras de igualdad, entre otras intervenciones, y por su propia naturaleza (suelen suponer la disposición de recursos de forma estable en el tiempo) presenta un menor número de acciones, aunque su impacto sea significativo.

Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2017



Las instituciones proporcionan información más detallada sobre el alcance y características de algunas de estas intervenciones, información que se presenta sintetizada en los siguientes epígrafes.

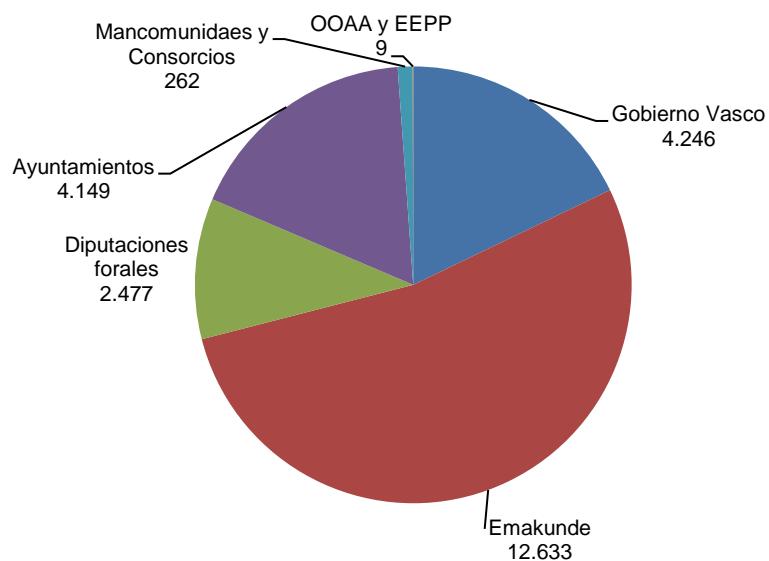
2.2.3.1.- Formación

En relación con la formación en igualdad impartida mediante las acciones promovidas por las instituciones de la CAE en 2017 se diferencian las que se han focalizado en la ciudadanía en general y las que se han centrado en las y los profesionales de los servicios públicos.

Respecto a las acciones de formación en igualdad dirigidas a la ciudadanía, en 2017 han participado más de 23.700 personas⁹ (13.012 mujeres y 8.993 hombres), más de la mitad de esta participación corresponde a acciones formativas desarrolladas por Emakunde, destacando también la formación promovida por los departamentos del Gobierno Vasco y los ayuntamientos, con más de 4.000 participantes en la formación promovida en cada ámbito institucional.

⁹ Más de 1.700 participaciones en acciones formativas no tienen desglosado el sexo de las personas participantes, por lo que los totales no coinciden.

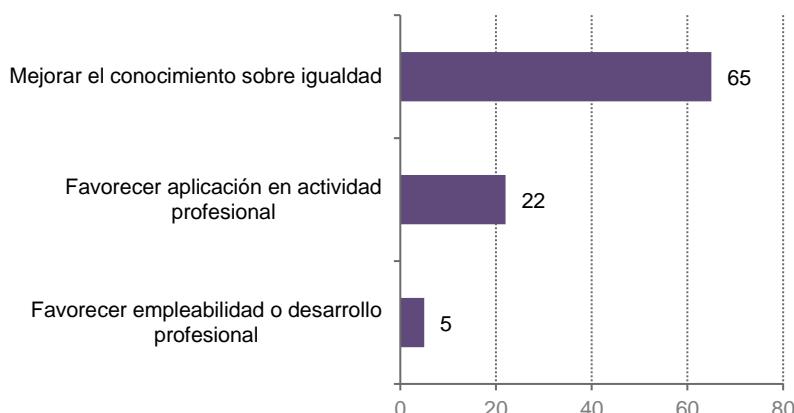
Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017



En cuanto a los objetivos de estas acciones formativas, cabe señalar que la mayoría de las mismas buscaban mejorar el conocimiento sobre las desigualdades de mujeres y hombres. Esta tipología de acciones formativas es particularmente frecuente en la formación promovida en el ámbito municipal. Lograr la aplicación de estos conocimientos en las actividades profesionales de las personas que participan en la formación ha sido el objetivo del 24% de las acciones informadas por las instituciones, y en este caso su distribución es bastante homogénea en los diferentes ámbitos de las administraciones públicas, incluyendo Emakunde. Por último, lograr mejorar la empleabilidad de quienes participan en la formación es un objetivo claramente minoritario en este tipo de acciones (5 acciones formativas, con algo más de 600 participantes, han identificado este objetivo).

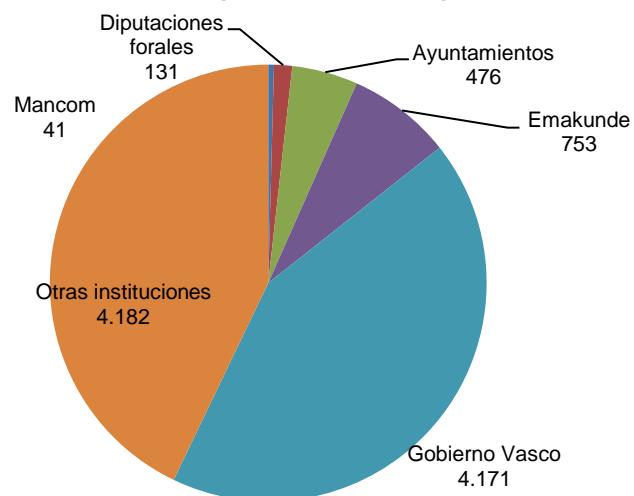
En esta línea, algo más del 15% de las acciones formativas incluían certificado o acreditación de haber realizado la formación.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2017



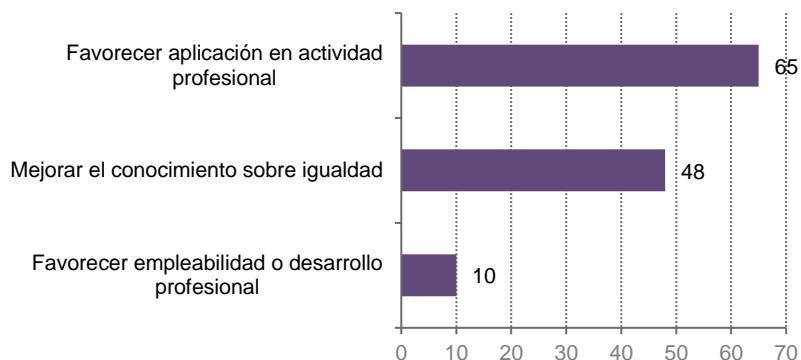
Respecto a la formación en igualdad promovida en el entorno de los servicios públicos de las administraciones públicas (profesorado, personal sanitario...), en 2017 la formación ha llegado a 9.754 participantes, que incluían a 5.027 mujeres y 1.993 hombres¹⁰. Gobierno Vasco junto con la UPV-EHU (otras instituciones) han promovido 86% de esta participación. Emakunde (8%) y ayuntamientos (5%) han promovido también acciones formativas con una participación relevante de profesionales de los servicios públicos.

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2017



El principal objetivo de esta formación en igualdad es, claramente, que los conocimientos impartidos sean aplicados por las y los participantes en los Servicios Públicos en los que desarrollan su actividad: en dos de cada tres acciones impartidas su finalidad es la utilización de formación en la actividad laboral, y en 34 de estas formaciones las personas participantes han recibido un certificado o acreditación de haberla realizado.

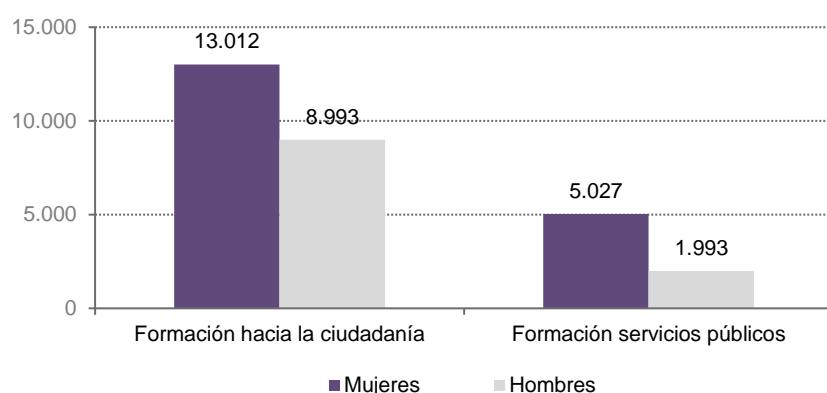
Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2017



¹⁰ Las instituciones no contaban con información desglosada por sexo referida a más de 2.700 participaciones.

Al analizar comparativamente la participación de mujeres y hombres en las dos tipologías de formación se observa que el peso relativo de las mujeres en la formación en igualdad es más elevado tanto cuando las acciones se dirigen a la ciudadanía como cuando afectan a los servicios públicos, pero si en el primer caso las mujeres constituyen el 59% de la participación, en el caso de la formación a los servicios públicos de las administraciones llegan a alcanzar el 72% del total¹¹ desglosado.

Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2017



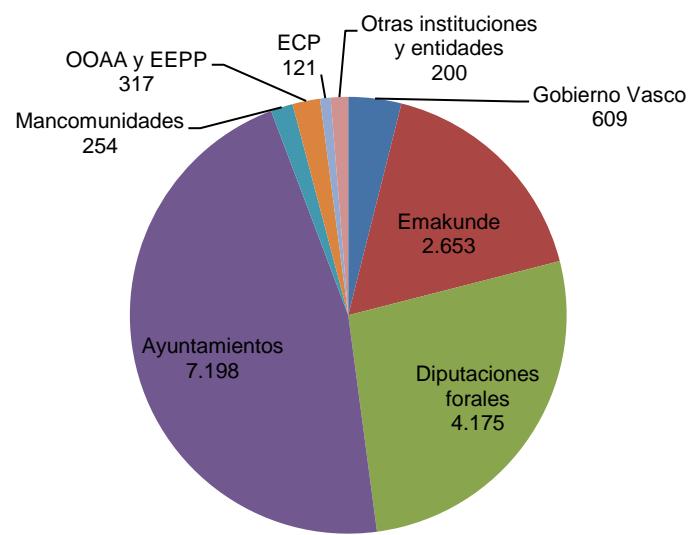
2.2.3.2.- Sensibilización

Las intervenciones dirigidas a sensibilizar, difundir y comunicar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres promovidas por las instituciones de la CAE han movilizado¹² a 15.527 personas en 2017. De estas personas, se ha identificado la participación de 8.761 mujeres y 4.579 hombres. Los ayuntamientos en primer lugar, con el 46% del total de participación identificada, junto con las diputaciones forales (27%) y Emakunde (17%), han desarrollado las actuaciones de sensibilización en las que han participado un número mayor de personas.

¹¹ 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.

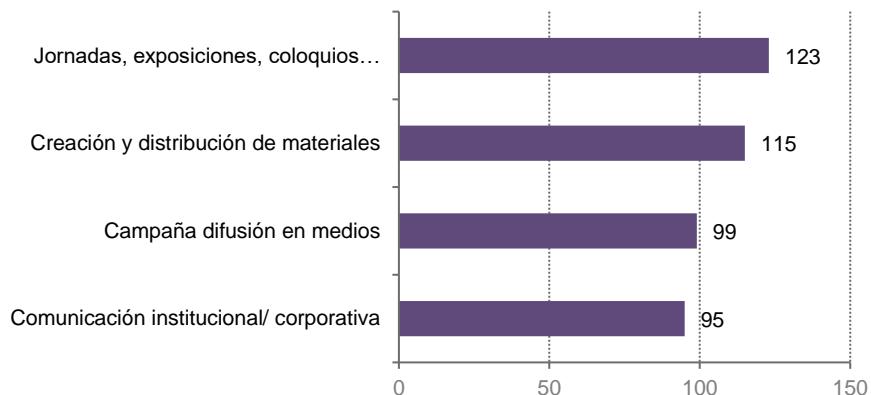
¹² Se han incluido solo aquellas actuaciones de sensibilización, difusión... que han requerido de acciones personalizadas y/o presenciales... ya que en algunos casos se puede considerar que su alcance potencial es prácticamente la totalidad de la población a la que se han dirigido, y así lo ha señalado alguna diputación foral.

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2017



Tres de cada cuatro de estas intervenciones se han desarrollado bajo la fórmula de *jornadas, exposiciones y coloquios*, si bien es habitual que las acciones combinen diferentes herramientas, incluyendo campañas de difusión en medios o la creación y distribución de materiales en las propias jornadas y/o fuera de ellas.

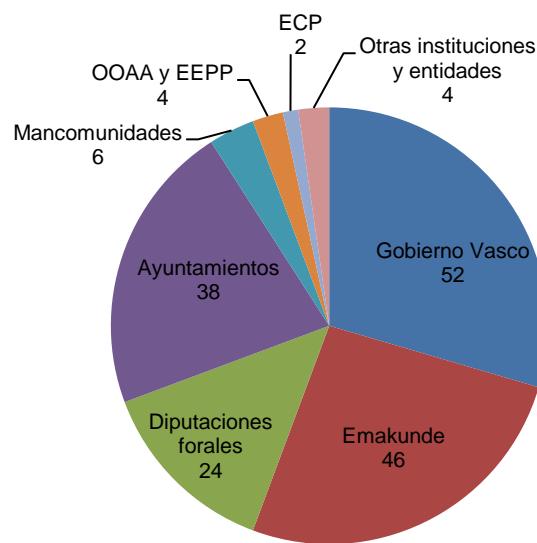
Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2017



2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis

El diseño de las políticas de igualdad debe realizarse sobre una base sólida de conocimiento, que debe actualizarse de forma continua dada la rapidez con la que evolucionan los diferentes factores que influyen en las desigualdades. De las acciones dirigidas a recabar información y analizar la evolución de las situaciones de desigualdad en la CAE, el Gobierno Vasco, en primer lugar, con los ayuntamientos y Emakunde han promovido el 77% del total.

Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2017



Los contenidos básicos de estas actuaciones se dirigen principalmente a la realización de *diagnósticos o estudios*, y en casi la mitad de estos casos, incluyen también la *recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información*. Con cierta frecuencia (1 de cada 3 casos), los *estudios y diagnósticos* incluyen la elaboración de propuestas de intervención en materia de igualdad. La *revisión o modificación de instrucciones internas de actuación* ha sido el objeto del 12% de las acciones informadas.

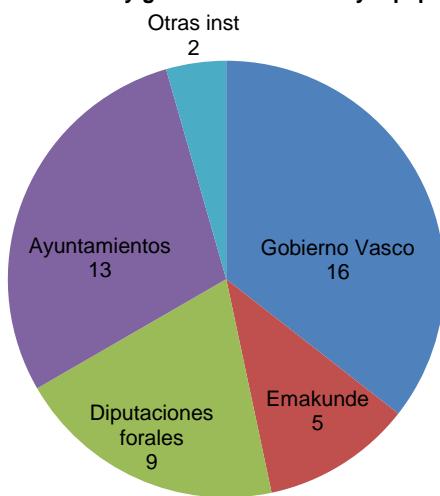
Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2017



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

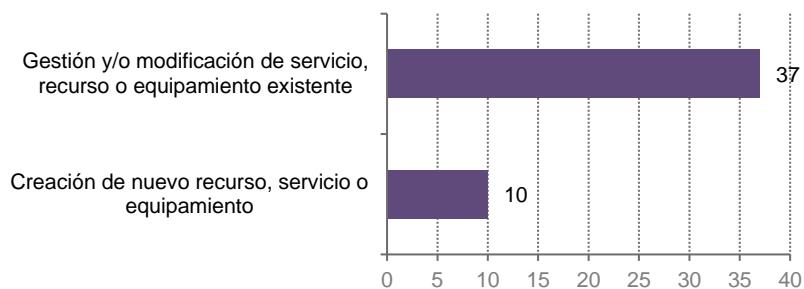
Las actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos son más frecuentes en el Gobierno Vasco y los Ayuntamientos. También las diputaciones forales y Emakunde cuentan con servicios y equipamientos dirigidos a impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2017



Se han identificado casi 50 recursos o equipamientos relacionados con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, de los que la mayoría constituyen recursos ya existentes antes del ejercicio 2017. Corresponden a las diputaciones forales y el Gobierno Vasco 6 de los 10 recursos nuevos identificados este año.

Gráfico 34: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2017

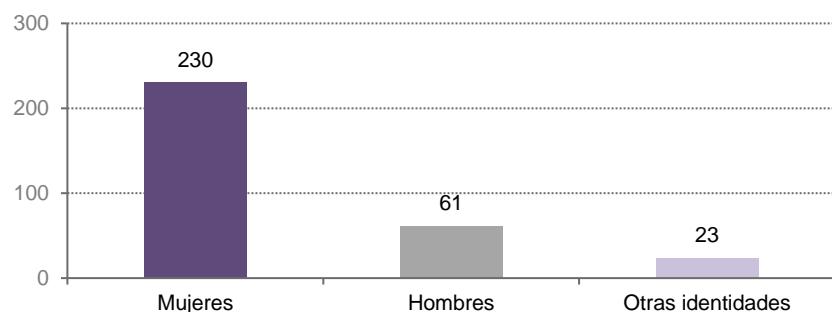


2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones

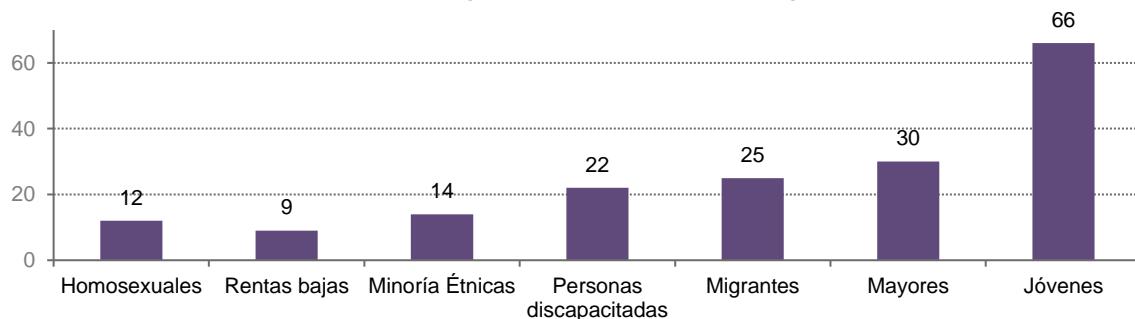
Las acciones desarrolladas por las instituciones de la CAE para impulsar la igualdad no se focalizan mayoritariamente en personas de un determinado sexo; cuando lo hacen, se dirigen prioritariamente a mujeres (casi el 30% del total) o a hombres (8%), desarrollando también algunas actuaciones dirigidas a personas que no se identifican inequívocamente con uno u otro sexo (3%), que en su mayoría incluyen también a otros colectivos¹³.

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2017



Las acciones dirigidas a las personas jóvenes concentran actuaciones de las instituciones (66), en su mayoría promovidas por los ayuntamientos (34) y, a cierta distancia, por Emakunde (13), siendo ambos las instituciones con más acciones dirigidas también a las personas mayores (13 y 8 respectivamente). Las diputaciones forales presentan una mayor actividad centrada en las personas con discapacidad (9).

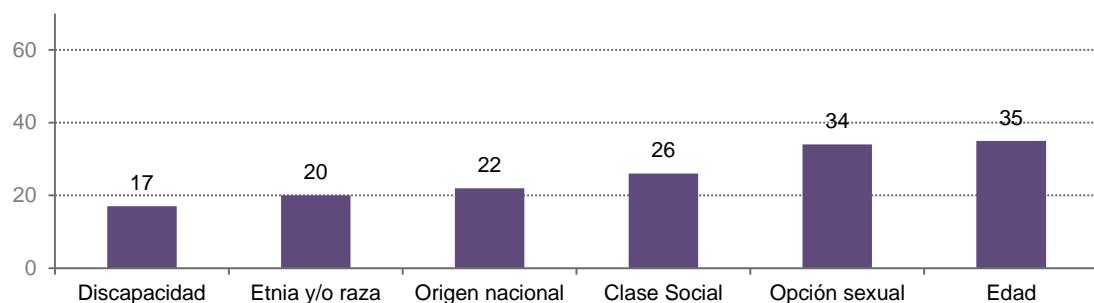
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2017



¹³ Únicamente dos de las actuaciones identificadas se dirigen de forma exclusiva a personas con otras identidades.

Algunas de las intervenciones desarrolladas aúnan el objetivo básico de reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres con el abordaje de otras desigualdades relacionadas con las opciones sexuales, la etnia o raza, etc. Es Emakunde quien concentra un mayor número de intervenciones que incluyen también estas desigualdades. En el ámbito de la opción sexual, destacan también las acciones promovidas por los departamentos del Gobierno Vasco, mientras los ayuntamientos presentan más acciones dirigidas a combatir la discriminación por edad o clase social (en todos los casos, con un número de acciones próximo a 10).

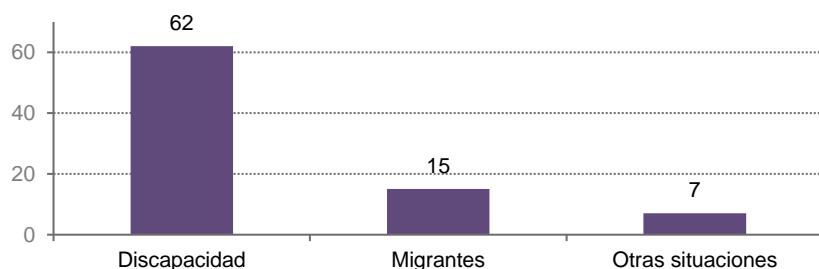
Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2017



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

En el seguimiento realizado se consultaba si las instituciones desarrollaban alguna estrategia o medida que facilitara adaptar estas acciones a las diferentes situaciones de las personas a las que se dirigían: la adaptación a las personas con discapacidad ha sido la más frecuentemente identificada (aunque no llega al 10% del total de las intervenciones), realizándose esta adaptación sobre todo en las acciones promovidas por Emakunde y los ayuntamientos. Las diputaciones forales son las instituciones que han procurado en mayor medida una adaptación a las características y situaciones de la población migrante.

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



2.2.7. Coste de las intervenciones

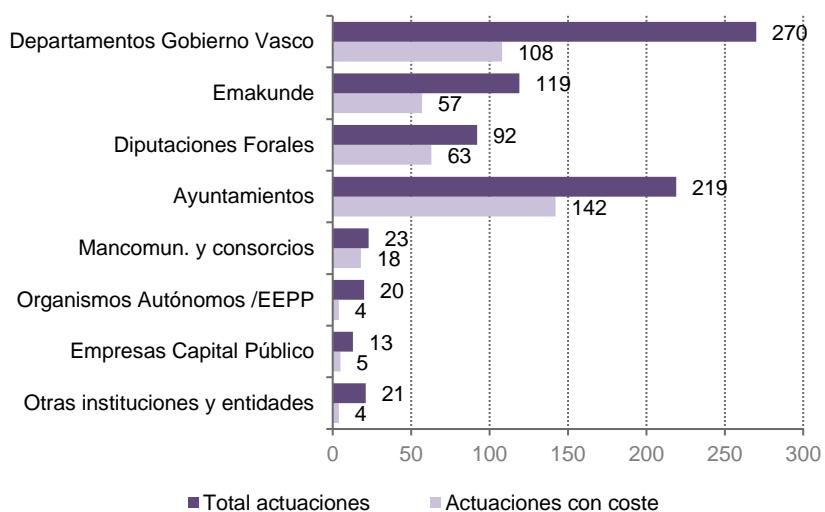
El presupuesto asignado y ejecutado por las instituciones en materia de igualdad ha sido ya analizado en el ámbito de la gobernanza, donde se ha ofrecido una primera visión global de la financiación de las políticas de igualdad. El seguimiento realizado facilita igualmente una visión focalizada del coste de las diferentes actuaciones informadas¹⁴, que de forma agregada ascienden a 18,5 millones de euros.

La atención a mujeres víctimas de violencia (y a sus hijas e hijos, en su caso), que conllevan servicios de asistencia jurídica y psicológica, prestaciones económicas, etc, así como otras acciones dirigidas a sensibilizar, formar o prevenir esta violencia ejercida contra las mujeres se aproxima a los 15 millones¹⁵ de euros en las actuaciones informadas por las instituciones en 2017.

La promoción de la conciliación corresponsable, la atención a las mujeres que residen en áreas rurales o se encuentran en situación de vulnerabilidad, así como la visibilización y empoderamiento de las mujeres en áreas prioritarias (investigación...) han supuesto también ámbitos de trabajo de las administraciones públicas con impacto presupuestario notable.

Debe señalarse que solo el 52% de las acciones informadas incluían el coste de las intervenciones: muchas de las acciones se desarrollan con personal propio y no tienen asignado el coste del personal que las implementa. Las diputaciones forales (además de las mancomunidades y consorcios, con un número de intervenciones muy inferior) son las instituciones que con mayor frecuencia informan del coste de las intervenciones.

Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2017

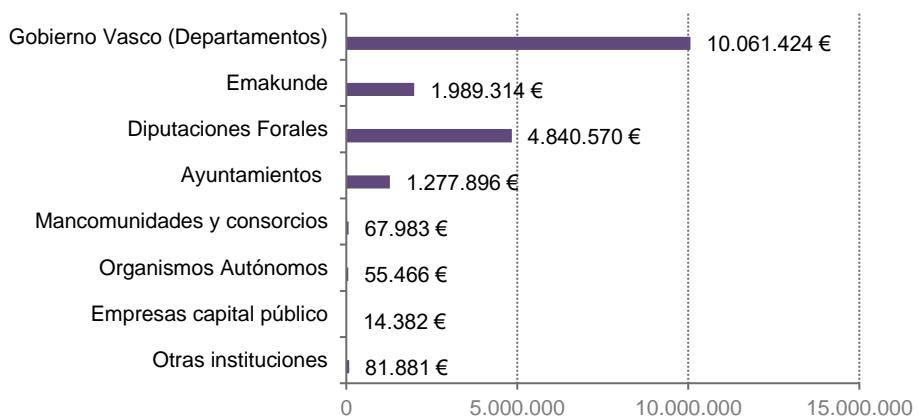


¹⁴ No todas las instituciones informan de todos los gastos ejecutados en intervenciones en materia de igualdad. En el coste de las acciones informadas, además de no incluirse el coste de personal de las unidades de igualdad, quedan igualmente sin información acciones que, por falta de tiempo o de información detallada, no se incluyen en los datos proporcionados por las instituciones.

¹⁵ Las intervenciones de los departamentos del Gobierno Vasco conforman más del 70% de este presupuesto destinado a la violencia contra las mujeres, destinando las diputaciones forales 2,6 millones a este objetivo.

Al analizar el coste de las acciones desarrolladas por los diferentes ámbitos de las administraciones se observa que las 108 acciones informadas por los departamentos del Gobierno ascienden a 10 millones de euros, y conforman el 55% del total informado. En segundo lugar se sitúan las diputaciones forales, con 4,8 millones de euros, ocupando el tercer lugar Emakunde, con cerca de 2 millones de euros. Los ayuntamientos han informado de 142 acciones con coste, que ascienden a un monto total de 1,3 millones de euros, mientras que el resto de las instituciones presentan acciones con costes limitados.

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017



PARTE II:
INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA
ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS
VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2017

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

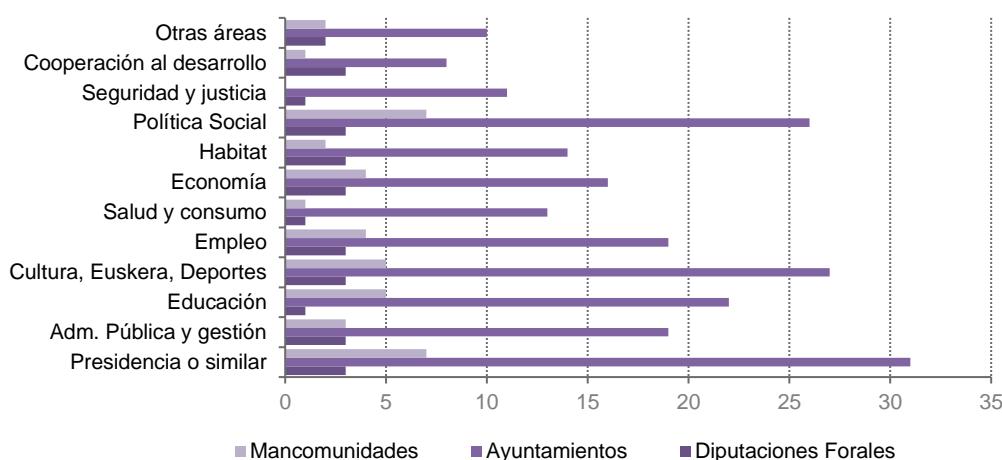
G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

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. 2017

| | Instituciones con Plan | Participación elaboración áreas (política y técnica) | Diagnóstico | Participación Implementación áreas | Participación ciudadana ¹⁶ | Prevista evaluación |
|--|------------------------|--|-------------|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Gobierno Vasco ¹⁷ | 12 | 11 | 11 | | | 11 |
| Emakunde | 1 | 1 | 1 | | | 1 |
| Diputaciones Forales | 3 | 3 | 3 | | 2 | 3 |
| Ayuntamientos | 39 | 36 1 p y 1t | 35 | Gráfico 41 | 34 | 34 |
| Mancomunidades y Consorcios | 8 | 5 1 p y 1 T | 8 | | 6 | 7 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 7 | 4 3T | 7 | | | 6 |
| Empresas de Capital Público | 12 | 5 5T | 10 | | 2 | 8 |
| Otras instituciones y entidades (UPV/EHU y Juntas Generales Bizkaia) | 2 | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| TOTAL | 84 | 67 2P y 10T | 77 | | 46 | 72 |

Gráfico 41: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2017



(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.

¹⁷ Uno de los departamentos es de reciente creación y no ha contado en 2017 con un programa específico.

b) planes de igualdad internos

Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2017

| | Instituciones con Plan interno | En proceso |
|---------------------------------------|--------------------------------|------------|
| Gobierno Vasco ¹⁸ | 1 | |
| Diputaciones Forales | | 2 |
| Ayuntamientos | 5 | 2 |
| Mancomunidades y Consorcios | 2 | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 2 | 1 |
| Empresas de Capital Público | 8 | 1 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | |
| TOTAL | 20 | 6 |

Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2017

| | Remover obstáculos acceso y promoción | Facilitar conciliación | Fomentar formación | Equilibrio en órganos de selección y valoración | Protección de acoso sexual y acoso sexista | Eliminar discriminación retributiva | Evaluar la efectividad |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|--------------------|---|--|-------------------------------------|------------------------|
| Gobierno Vasco | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Diputaciones Forales | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| Ayuntamientos | 16 | 24 | 24 | 17 | 11 | 7 | 4 |
| Mancomunidades Y Consorcios | | | 3 | 1 | 1 | | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 2 | 8 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| Empresas de Capital Público | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| TOTAL | 28 | 45 | 42 | 30 | 22 | 15 | 14 |

¹⁸ En 2017 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. 2017

| | Nº instituciones | En creación |
|---|------------------|-------------|
| Gobierno Vasco | 11 | |
| Emakunde | 1 | |
| Diputaciones Forales | 3 | |
| Ayuntamientos | 32 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 7 | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 7 | 1 |
| Empresas de Capital Público | 2 | 2 |
| Otras instituciones y entidades (UPV/EHU) | 1 | |
| TOTAL | 64 | 10 |

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad¹⁹. 2017

| | Mujeres jornada completa | Hombres Jornada completa | Mujeres jornada parcial | Hombres JP | Nivel A | Nivel B | Nivel C | Nivel D | Otros |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Gobierno Vasco | 13 | | 1 | | 14 | | | | |
| Emakunde | 29 | 9 | | | 24 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| Diputaciones Forales | 10 | 1 | 4 | 1 | 11 | 2 | 3 | | |
| Ayuntamientos | 42 | 2 | 23 | 2 | 31 | 21 | 5 | 2 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 7 | | 10 | | 6 | 4 | 4 | | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 10 | 3 | 9 | 4 | 15 | 1 | 5 | 2 | 13 |
| Empresas de Capital Público | 1 | | 14 | 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | | 6 | 4 | 3 | 2 | 2 | | 5 |
| TOTAL | 114 | 15 | 67 | 17 | 107 | 33 | 25 | 10 | 34 |

Tabla 7: Personal según tipo de contrato. 2017

| | Funcionario o fijo | Contrato temporal |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Gobierno Vasco | 11 | |
| Emakunde | 38 | |
| Diputaciones Forales | 10 | 3 |
| Ayuntamientos | 43 | 17 |
| Mancomunidades y Consorcios | 10 | 6 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 18 | 8 |
| Empresas de Capital Público | 19 | |
| Otras instituciones y entidades | 3 | 7 |
| TOTAL | 152 | 44 |

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2017

| | Formación específica >150 horas | Formación específica menos de 150 horas o no consta |
|---|------------------------------------|---|
| Gobierno Vasco | 14 | |
| Emakunde | 16 | |
| Diputaciones Forales | 11 | |
| Ayuntamientos | 51 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 8 | 2 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 4 | 43 |
| Empresas de Capital Público | 2 | 8 |
| Otras instituciones y entidades ²⁰ | 1 | |
| TOTAL | 107 | 59 |

¹⁹ Las instituciones no han desglosado en todos los casos la caracterización de todo el empleo que impulsa la igualdad.

²⁰ 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. 2017

| | Dedicación exclusiva JC | Dedicación exclusiva JP |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Gobierno Vasco | 13 | |
| Emakunde | 38 | |
| Diputaciones Forales | 11 | 5 |
| Ayuntamientos | 34 | 24 |
| Mancomunidades y Consorcios | 6 | 2 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 3 | 6 |
| Empresas de Capital Público | 0 | 6 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | 10 |
| TOTAL | 107 | 53 |

Tabla 10: Caracterización de algunas actividades de las unidades de igualdad. 2017

| | 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 | 217 | 36 | 407 | 81 | 7-13 |
| Emakunde | | | | | 5-5 |
| Diputaciones Forales | 21 | 5 | 32 | 53 | 1-6 |
| Ayuntamientos | 73 | 47 | 111 | 65 | 37-42 |
| Mancomunidades y Consorcios | 38 | 8 | 15 | 108 | 15-19 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 0 | 9 | 40 | 13 | 6-11 |
| TOTAL | 349 | 105 | 605 | 320 | 71-96 |

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). 2017²¹

| | General ejecutado | Específico igualdad | |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| | | Asignado | Ejecutado |
| Gobierno Vasco | 7.107.935.649 | 5.665.761 | 16.572.482 |
| Emakunde | 5.504.700 | 5.810.000 | 5.504.700 |
| Diputaciones Forales | 3.300.594.123 | 3.541.616 | 3.491.020 |
| Ayuntamientos | 1.391.047.670 | 4.814.846 | 4.407.866 |
| Mancomunidades y Consorcios | 89.956.510 | 407.400 | 387.065 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 349.504.731 | 9.865.316 | 14.115.295 |
| Empresas de Capital Público | 236.291.074 | 49.860 | 42.479 |
| Otras instituciones y entidades | 14.908.615 | 161.246 | 190.246 |
| TOTAL | 12.495.743.072 | 30.316.045 | 44.711.153 |

Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2017

| | Planes y programas (actuaciones ...) | Unidades de igualdad | | Estructuras y servicios | Otros no desglosables | TOTAL |
|---------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|
| | | personal | actuaciones | | | |
| Gobierno Vasco | 9.752.819 | 495.851 | 31.645 | 3.609.340 | 5.607 | 13.895.262 |
| Emakunde | | 2.232.500 | 3.264.900 | | | 5.497.400 |
| Diputaciones Forales | 1.988.139 | 616.202 | | 179.747 | | 2.784.088 |
| Ayuntamientos | 1.733.427 | 1.459.680 | 259.516 | 27.600 | 214.396 | 3.694.610 |
| Mancomunidades y Consorcios | 160.714 | 118.351 | 4.000 | | | 283.065 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 13.929.556 | 115.348 | 24.103 | 45.500 | 788 | 14.115.295 |
| Empresas de Capital Público | 24.357 | | 3.122 | | 15.000 | 42.479 |
| TOTAL | 27.589.012 | 5.037.932 | 3.587.286 | 3.862.187 | 235.791 | 40.312.199 |

Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2017

| | Valoración previa incidencia presupuesto | Presup. Parciales con enfoque género | Formación | Grupos de trabajo | Con presupuesto específico de igualdad |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------|-------------------|--|
| Gobierno Vasco | 9 | 30 | 9 | 4 | 8 |
| Emakunde | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| Diputaciones Forales | 3 | 81 | 2 | 2 | 3 |
| Ayuntamientos | 5 | 51 | 4 | 4 | 38 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | 17 | 1 | 1 | 8 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 3 | 1 | 4 | | 3 |
| Otras instituciones y entidades | | | | | 2 |
| Empresas de Capital Público | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| TOTAL | 23 | 182 | 23 | 13 | 68 |

²¹ 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. 2017

| | 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 | 265 | 40 ²² | 15 | 24 |
| Diputaciones Forales | 11.345 | 231 | 46 | 16 |
| Ayuntamientos | 8.600 | 7 | 3 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 113 | 1 | | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 4 | 6 | | 4 |
| TOTAL | 20.327 | 285 | 64 | 51 |

Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2017

| | Perspectiva de género | Promover participación | Acción positiva | Aparente neutras impact | Prohibitivas y sancionadoras | Específicas para mujeres con discriminación múltiple |
|---------------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------|--|
| Gobierno Vasco | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| Emakunde | | | | | | |
| Diputaciones Forales | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Ayuntamientos, | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | | 2 | | | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 2 | 2 | 1 | | | |
| TOTAL instituciones | 14 | 10 | 9 | 6 | 5 | 3 |

Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización evaluaciones previas de impacto de género 2017

| | Aprobación | En proceso |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Gobierno Vasco + Emakunde (AG y OOAA) | 1 | |
| Diputaciones Forales | 3 | |
| Ayuntamientos | 2 | 8 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | 1 |
| TOTAL | 7 | 9 |

²² Emakunde ha realizado 36 informes en 2017 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. 2017

| | 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 | 64 | 2 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| Emakunde | | 1 | | | | |
| Diputaciones Forales | 13 | 3 | 6 | 5 | 2 | 8 |
| Ayuntamientos | 91 | 28 | 29 | 31 | 25 | 14 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 4 | | | 1 | 2 | 1 |
| TOTAL | 173 | 38 | 42 | 41 | 33 | 37 |

1.6.- La formación en igualdad

G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 18: Formación interna promovida por las instituciones. 2017

| | Participantes hombres | Participantes Mujeres | Participantes totales ²³ |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Gobierno Vasco | 1.433 | 1.320 | 2.753 |
| Emakunde | 5 | 26 | 31 |
| Diputaciones Forales | 4.495 | 6.472 | 10.967 |
| Ayuntamientos | 421 | 462 | 3.278 |
| Mancomunidades y Consorcios | 106 | 1.769 | 1.875 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 18.055 | 2.713 | 21.228 |
| Empresas de Capital Público | 2.924 | 1.854 | 4.778 |
| Otras instituciones y entidades | 15 | 21 | 36 |
| TOTAL | 27.454 | 14.637 | 44.946 |

Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2017

| | Participantes hombres | Participantes Mujeres | Participantes totales ²⁴ |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Gobierno Vasco | 245 | 365 | 610 |
| Emakunde | 2 | 18 | 20 |
| Diputaciones Forales | 143 | 458 | 601 |
| Ayuntamientos | 119 | 257 | 375 |
| Mancomunidades y Consorcios | 106 | 1.406 | 1.512 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 214 | 142 | 356 |
| Empresas de Capital Público | 116 | 193 | 309 |
| Otras instituciones y entidades | 15 | 21 | 36 |
| TOTAL | 960 | 2.860 | 3.819 |

Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2017

| | MUJERES | | | | HOMBRES | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|-----------|--------------|------------|------------|-----------|--------------|
| | Administra | Técnico | Directiv. | Resp. Polít. | Administra | Técnico | Directiv. | Resp. Polít. |
| Gobierno Vasco | 23 | 84 | 5 | 3 | 5 | 14 | 3 | 2 |
| Emakunde | 2 | 9 | 5 | 2 | 1 | | 1 | |
| Diputaciones Forales | 189 | 200 | | | 47 | 88 | | |
| Ayuntamientos | 19 | 71 | 11 | 30 | 2 | 64 | 3 | 15 |
| Mancomunidades y Consorcios | 4 | 54 | 5 | 93 | 1 | 17 | 4 | 25 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 12 | 40 | 17 | | 3 | 18 | 7 | 2 |
| Empresas de Capital Público | 72 | 110 | 6 | 1 | 13 | 88 | 14 | |
| TOTAL | 314 | 568 | 49 | 129 | 72 | 289 | 32 | 44 |

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

²⁴ 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. 2017

| | DE CUALQUIER ÍNDOLE | | | IGUALDAD | | |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Particip. hombres | Particip. mujeres | Particip. totales | Particip. hombres | Particip. mujeres | Particip. totales |
| Gobierno Vasco | 12.028 | 1.528 | 13.656 | 689 | 293 | 1.123 |
| Emakunde | 1 | 3 | | | | |
| Diputaciones Forales | 1.617 | 2.427 | 4.044 | 8 | 69 | 77 |
| Ayuntamientos | 135 | 239 | 374 | 28 | 94 | 122 |
| Mancomunidades y Consorcios | 10 | 19 | 29 | 13 | 28 | 40 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 58 | 81 | 139 | 5 | 11 | 16 |
| Empresas de Capital Público | 15 | 21 | 36 | 55 | 76 | 36 |
| TOTAL | 16.639 | 5.876 | 22.842 | 813 | 592 | 1.545 |

Tabla 22: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2017

| | MUJERES | | | | HOMBRES | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| | Administra | Técnico | Directivo | Resp. Polít | Administra | Técnico | Directivo | Resp. Polít |
| Gobierno Vasco | 19 | 17 | | 1 | 3 | 4 | | |
| Diputaciones Forales | 2 | | | | | | | |
| Ayuntamientos | 2 | 12 | 2 | 12 | | 1 | | 3 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | 10 | | 81 | | 1 | 1 | 15 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 1 | 9 | 1 | | 1 | 3 | 1 | |
| Empresas de Capital Público | | 59 | 2 | | | 42 | | |
| TOTAL | 39 | 107 | 5 | 94 | 12 | 51 | 7 | 19 |

Tabla 23: Formación específica en igualdad promovida por el IVAP. 2017

| | Participantes hombres | Participantes mujeres | Participantes Totales ²⁵ |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Gobierno Vasco y Organismos Forales | 51 | 217 | 273 |
| Diputaciones Forales | | | 101 |
| TOTAL | 51 | 217 | 374 |

²⁵ Se desconoce la participación de mujeres y hombres en la mayoría de los cursos en los que participa personal de las Diputaciones Forales, así como en 5 participantes en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomo.

1.7.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 24: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2017

| | 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 | 403 | 354 | 138 | 8 | | 39 | 195 |
| Emakunde | 8 | 5 | 5 | 4 | 3 | | |
| Diputaciones Forales | 515 | 478 | 8 | 175 | 6 | 1 | 183 |
| Ayuntamientos | 223 | 105 | 5 | 60 | 5 | 6 | 42 |
| Mancomunidades y Consorcios | 34 | 19 | 8 | 20 | 5 | 5 | 13 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 270 | 201 | 23 | 2 | 156 | | 42 |
| Empresas de Capital Público | 408 | 263 | 46 | 38 | | 33 | 202 |
| Otras instituciones y entidades | 6 | 1 | | | | | |
| TOTAL | 1.867 | 1.426 | 233 | 307 | 175 | 84 | 677 |

Tabla 25: Criterios de igualdad en los convenios. 2017

| | Nº de convenios | Con criterios de igualdad | Criterios en el objeto | En las condiciones especiales de ejecución | En otros ámbitos |
|---------------------------------------|-----------------|---------------------------|------------------------|--|------------------|
| Gobierno Vasco | 139 | 32 | 1 | 2 | 18 |
| Emakunde | 4 | | 4 | | |
| Diputaciones Forales | 362 | 174 | 2 | 157 | 20 |
| Ayuntamientos | 229 | 127 | 17 | 124 | 1 |
| Mancomunidades y Consorcios | 13 | 7 | 4 | 6 | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 54 | 9 | 9 | 9 | |
| Empresas de Capital Público | 65 | 10 | | | 9 |
| TOTAL | 866 | 359 | 37 | 298 | 49 |

Tabla 26: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2017

| | 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 | 235 | 108 | 4 | 41 | 45 | 27 | 61 | 27 |
| Emakunde | 20 | 20 | 20 | | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Diputaciones Forales | 260 | 128 | 9 | 4 | 60 | 2 | 15 | 12 |
| Ayuntamientos | 673 | 425 | 70 | 120 | 179 | 265 | 219 | 76 |
| Mancomunidades y Consorcios | 534 | | | | | | | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 156 | 130 | | | | 125 | 125 | |
| Empresas de Capital Público | 1.893 | | | | | | | |
| TOTAL | 3.771 | 811 | 103 | 165 | 289 | 423 | 425 | 120 |

Tabla 27: Criterios de igualdad en las becas. 2017

| | Becas | Con criterios de igualdad |
|---------------------------------------|------------|---------------------------|
| Gobierno Vasco | 21 | 6 |
| Emakunde | 3 | 3 |
| Diputaciones Forales | 82 | 67 |
| Ayuntamientos | 147 | 85 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 44 | 39 |
| Empresas de Capital Público | 17 | |
| Otras instituciones y entidades | 3 | |
| TOTAL | 317 | 200 |

Tabla 28: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2017

| | En los contratos | | En las subvenciones | |
|---------------------------------------|------------------|------------|---------------------|------------|
| | Han aprobado | En proceso | Han aprobado | En proceso |
| Gobierno Vasco + Emakunde (AG+OOAA) | 1 | | | |
| Diputaciones Forales | 3 | | 3 | |
| Ayuntamientos | 9 | 5 | 9 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 1 | | 1 | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 1 | | | |
| Empresas de Capital Público | 3 | 4 | | |
| Otras instituciones y entidades | 1 | | | |
| TOTAL | 19 | 9 | 13 | 6 |

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 29: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2017

| | Planes aprobados | Diagnóstico igualdad | Objetivos/medidas igualdad | Igualdad participa elaboración | Igualdad participa implement | Evaluación con indicadores de género |
|---------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| Gobierno Vasco | 32 | 12 | 17 | 8 | 4 | 11 |
| Diputaciones Forales | 12 | 5 | 8 | 3 | 2 | 7 |
| Ayuntamientos | 11 | 9 | 9 | 9 | 7 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 8 | 4 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 2 | | 1 | | | |
| TOTAL | 65 | 30 | 42 | 28 | 21 | 32 |

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 30: Participación en estructuras de coordinación en otros ámbitos (no igualdad). 2017

| | Interdepartamental | Intradepartamental | Interinstitucional |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Gobierno Vasco | 1 | 4 | 1 |
| Emakunde | 5 | | 10 |
| Diputaciones Forales | 2 | 1 | 1 |
| Ayuntamientos | 27 | 15 | 15 |
| Mancomunidades y Consorcios | 7 | 5 | 12 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | | 1 | |
| TOTAL PARTICIPACIONES | 42 | 26 | 39 |

Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2017 (igualdad)

| | Solo personal técnico | Solo personal político | Personal político y técnico |
|--|-----------------------|------------------------|-----------------------------|
| Gobierno Vasco +Emakunde ²⁶ | 4 | 1 | |
| Diputaciones Forales | 7 | 4 | 4 |
| Ayuntamientos | 28 | 12 | 26 |
| Mancomunidades y Consorcios | 3 | 1 | 14 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 6 | | |
| TOTAL²⁷ | 48 | 18 | 44 |

²⁶ 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.

²⁷ 13 dependen del área de presidencia o alcaldía y 20 de igualdad. La composición habitual de estas estructuras es tanto personal técnico como político (13 en ambos casos), siendo solo 2 de carácter exclusivamente político..

Tabla 32: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2017 (igualdad)

| | Solo personal técnico | Solo personal político | Personal político y técnico |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|
| Gobierno Vasco | 6 | 5 | 6 |
| Diputaciones Forales | 33 | 2 | 21 |
| Ayuntamientos | 75 | 36 | 130 |
| Mancomunidades y Consorcios | 2 | 2 | 4 |
| TOTAL²⁸ | 116 | 45 | 161 |

Tabla 33: Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2017

| | Coord en materias vinculadas | Protocolos violencia |
|---------------------------------------|------------------------------|----------------------|
| Gobierno Vasco | 7 | 2 |
| Diputaciones Forales | 2 | 2 |
| Ayuntamientos | 28 | 39 |
| Mancomunidades y Consorcios | 5 | 6 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 1 | 3 |
| Empresas de Capital Público | 2 | 8 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | 1 |
| TOTAL | 47 | 61 |

Tabla 34: Participación en estructuras de coordinación interinstitucional en igualdad. 2017

| | Participación |
|---------------------------------------|---------------|
| Gobierno Vasco | 12 |
| Emakunde ²⁹ | 3 |
| Diputaciones Forales | 5 |
| Ayuntamientos | 48 |
| Mancomunidades y Consorcios | 16 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 6 |
| TOTAL | 90 |

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 35: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2017

| | 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 ³⁰ | 11 | 1 | 8 | 3 | 6 | 5 | 4 | 6 | 1 | 7 |
| Emakunde | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| Diputaciones Forales | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 |
| Ayuntamientos | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | | 4 | | 2 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| TOTAL | 21 | 4 | 14 | 10 | 10 | 11 | 7 | 13 | 4 | 12 |

²⁸ En las estructuras de los departamentos del Gobierno Vasco, tienden a participar tanto todas las áreas (2) como los organismos autónomos y entes públicos adscritos). También en alguna diputación foral, siendo muy infrecuente en el ámbito municipal.

²⁹ Emakunde lidera la estructura de coordinación interinstitucional de igualdad, que en 2017 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.

³⁰ 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.

Tabla 36: Notas de prensa y estudios. 2017

| | Notas de prensa | | Estudios | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|---------------------------------|
| | Sin desagregar | Desagregar Sexo | Conocimiento desigualdad | Situación sectorial y colectivo |
| Gobierno Vasco | 2.454 | 87 | 2 | 12 |
| Emakunde | | 4 | 6 | 1 |
| Diputaciones Forales | 1.224 | 31 | 3 | 9 |
| Ayuntamientos | 572 | 113 | 7 | 12 |
| Mancomunidades y Consorcios | 20 | 20 | | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 244 | 43 | | 1 |
| Empresas de Capital Público | 6 | | | 1 |
| Otras instituciones y entidades | 10 | | | |
| TOTAL | 4.530 | 298 | 18 | 36 |

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

Tabla 37: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2017

| | 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 | 687 | 16 | 267 | 41 | 20 | 216 |
| Diputaciones Forales | 75 | 28 | 43 | 27 | 1 | 15 |
| Ayuntamientos | 52 | 124 | 23 | 7 | 112 | 17 |
| Mancomunidades y Consorcios | 6 | 1 | | | 3 | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 72 | 2 | 22 | 2 | 28 | 2 |
| Empresas de Capital Público | 48 | 1 | 17 | 16 | 1 | 5 |
| TOTAL | 940 | 172 | 372 | 93 | 165 | 256 |

Tabla 38: Procesos con plazas de igualdad. 2017

| | Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad | |
|-----------------------------|---|---------------------|
| | >150 h formación | Sin 150 h formación |
| Gobierno Vasco | 2 | |
| Diputaciones Forales | | 1 |
| Ayuntamientos | 3 | 1 |
| Mancomunidades y Consorcios | 4 | 2 |
| TOTAL | 9 | 4 |

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

Tabla 39: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2017

| | Nº de tribunales para acceso al empleo público | | | Nº de jurados para concesión de premios | | |
|---------------------------------------|--|------------------------|---------------------|---|------------------------|---------------------|
| | Totales | Con repres equilibrada | Con cláusula repres | Totales | Con repres equilibrada | Con cláusula repres |
| Gobierno Vasco | 116 | 54 | 33 | 125 | 93 | 101 |
| Emakunde | | | | 1 | | |
| Diputaciones Forales | 47 | 45 | 52 | 68 | 52 | 47 |
| Ayuntamientos | 39 | 13 | 7 | 19 | 14 | 6 |
| Mancomunidades y Consorcios | 2 | | | 2 | | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 21 | 19 | 2 | 24 | 23 | 23 |
| Empresas de Capital Público | 28 | 6 | 1 | | | |
| TOTAL | 253 | 154 | 95 | 239 | 182 | 178 |

Tabla 40: Representación equilibrada órganos colegiados. 2017

| | Nº de órganos colegiados directivos | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| | Totales | Con repres. equilibrada |
| Gobierno Vasco | 71 | 31 |
| Emakunde | 1 | |
| Diputaciones Forales | 16 | 7 |
| Ayuntamientos | 79 | 53 |
| Mancomunidades y Consorcio | 11 | 8 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 26 | 13 |
| Empresas de Capital Público | 20 | 9 |
| Otras instituciones y entidades | 1 | 5 |
| TOTAL | 225 | 126 |

2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2017.

Tabla 41: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2017

| | Total | % vertical |
|---|------------|--------------|
| Departamentos del Gobierno Vasco | 270 | 34,7 |
| Emakunde | 119 | 15,3 |
| Diputaciones Forales | 92 | 11,8 |
| Ayuntamientos | 219 | 28,2 |
| Mancomunidades y Consorcios | 23 | 3,0 |
| Organismos Autónomos/Entes Públicos | 20 | 2,6 |
| Empresas de Capital Público | 13 | 16,7 |
| Otras instituciones y entidades ³¹ | 21 | 2,7 |
| TOTAL | 777 | 100,0 |

Tabla 42: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2017

| | Continuidad del año anterior (de 2017) | |
|--------------------------------------|---|---------------|
| | Nº | % sobre total |
| Departamentos del Gobierno Vasco | 136 | 50,4 |
| Emakunde | 95 | 79,8 |
| Diputaciones Forales | 63 | 68,5 |
| Ayuntamientos | 132 | 59,8 |
| Mancomunidades y Consorcios | 10 | 43,5 |
| Organismos Autónomos/ Entes Públicos | 13 | 65,0 |
| Empresas de Capital Público | 5 | 38,5 |
| Otras instituciones y entidades | 10 | 47,2 |
| TOTAL | 464 | 59,6 |

Tabla 43: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2017

| | Gobierno Vasco | Emakunde | Diputación Foral | Ayunt | Mancomi y Consorcios | Organismos Autónomos, Entes Públicos | Empresas de Capital Público | Otras inst. | TOTAL |
|---|----------------|----------|------------------|-------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------|------------|
| Eradicación de la violencia | 69 | 42 | 26 | 93 | 6 | 3 | | 3 | 242 |
| Corresponsabilidad | 22 | 14 | 13 | 25 | 2 | 1 | 2 | 1 | 80 |
| Empoderamiento/ promoción de las mujeres | 55 | 29 | 33 | 89 | 17 | 9 | 3 | 7 | 242 |
| Impulso de una cultura favorable en la sociedad | 84 | 56 | 36 | 99 | 10 | 4 | 9 | 13 | 311 |
| Representación equilibrada | 13 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | | 4 | 32 |
| Mejora gobernanza | 43 | 15 | 17 | 23 | 1 | 1 | | 5 | 105 |

³¹ UPV/EHU y HAZI.

Tabla 44: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2017

| | Gobierno Vasco | Emakunde | Diputación Foral | Ayunta- mientos | Mancomunidad y Consorcios | Organismos Autónomos, Entes Públicos | Empresas de Capital Público | Otras inst. | TOTAL |
|----------------------------|----------------|----------|------------------|--------------------|------------------------------|---|--------------------------------|-------------|------------|
| Educación | 32 | 21 | 13 | 62 | 9 | 1 | 3 | 13 | 154 |
| Cultura, Euskera, Deportes | 16 | 18 | 16 | 59 | 4 | 1 | 2 | | 116 |
| Empleo | 17 | 25 | 9 | 13 | 1 | | 1 | 1 | 67 |
| Economía | 29 | 16 | 13 | 8 | 1 | 1 | 4 | 4 | 76 |
| Salud y consumo | 89 | 19 | 5 | 26 | 2 | 12 | 1 | | 154 |
| Hábitat | 9 | 6 | 3 | 5 | 1 | 1 | | 1 | 26 |
| Política Social | 40 | 30 | 26 | 55 | 4 | | | 1 | 156 |
| Cooperación | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | | 1 | 1 | 17 |
| Seguridad y Justicia | 15 | 21 | 3 | 19 | | | | 0 | 58 |

Tabla 45: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2017

| | Gobierno Vasco | Emakunde | Diputación Foral | Ayunta- mientos | Mancomunidad y Consorcio | Organismos Autónomos, Entes Públicos | Empresas de Capital Público | Otras inst. | TOTAL |
|--|----------------|----------|------------------|--------------------|-----------------------------|---|--------------------------------|-------------|------------|
| Intervención económica | 44 | 29 | 34 | 45 | 1 | 1 | | 1 | 155 |
| Intervención regulativa | 21 | 13 | 21 | 24 | 1 | | 2 | 1 | 83 |
| Formación ciudadanía | 20 | 10 | 10 | 61 | 15 | 1 | | 2 | 119 |
| Formación profesionales SP | 41 | 15 | 8 | 15 | 3 | 2 | | 13 | 97 |
| Sensibilización, difusión y comunicación | 82 | 43 | 41 | 115 | 16 | 7 | 10 | 7 | 321 |
| Información, conocimiento y análisis | 52 | 46 | 24 | 38 | 6 | 4 | 2 | 4 | 176 |
| Creación y gestión de servicios y/o equipamientos | 16 | 5 | 9 | 13 | | | | 2 | 43 |
| Participación y consulta ciudadana | 7 | 4 | 12 | 24 | 2 | | | | 49 |
| Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados | 29 | 35 | 19 | 79 | 13 | 4 | | 5 | 184 |

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2017

| | Participantes mujeres | Participantes hombres | Participantes totales ³² |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Gobierno Vasco | 1.443 | 1.484 | 4.246 |
| Emakunde | 7.383 | 5.250 | 12.633 |
| Diputaciones Forales | 1.292 | 1.185 | 2.477 |
| Ayuntamientos | 2.657 | 1.040 | 4.149 |
| Mancomunidades y Consorcios | 230 | 32 | 262 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 7 | 2 | 9 |
| TOTAL | 13.012 | 8.993 | 23.776 |

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

Tabla 47: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2017

| | Mejorar el conocimiento sobre igualdad | Favorecer aplicación en actividad profesional | Favorecer la empleabilidad | Incluía certificado/ acreditación |
|---------------------------------------|--|---|----------------------------|-----------------------------------|
| Gobierno Vasco | 8 | 6 | 1 | 2 |
| Emakunde | 7 | 5 | | 4 |
| Diputaciones Forales | 6 | 5 | 2 | 1 |
| Ayuntamientos | 34 | 6 | 2 | 8 |
| Mancomunidades y Consorcios | 9 | | | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 1 | | | |
| TOTAL | 65 | 22 | 5 | 15 |

Tabla 48: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2017

| | Participantes mujeres | Participantes hombres | Participantes totales ³³ |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Gobierno Vasco | 1.420 | 470 | 4.171 |
| Emakunde | 266 | 43 | 753 |
| Diputaciones Forales | 93 | 38 | 131 |
| Ayuntamientos | 269 | 197 | 476 |
| Mancomunidades y Consorcios | 28 | 13 | 41 |
| Otras instituciones y entidades | 2.951 | 1.232 | 4.182 |
| TOTAL | 5.027 | 1.993 | 9.754 |

Tabla 49: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2017

| | Mejorar el conocimiento sobre igualdad | Favorecer aplicación en actividad profesional | Favorecer la empleabilidad | Incluía certificado/ acreditación |
|---------------------------------------|--|---|----------------------------|-----------------------------------|
| Gobierno Vasco | 20 | 24 | 3 | 19 |
| Emakunde | 2 | 13 | | 4 |
| Diputaciones Forales | 4 | 4 | 1 | |
| Ayuntamientos | 10 | 13 | | 3 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | | 2 | | |
| Mancomunidades y Consorcios | 3 | 1 | | |
| Otras instituciones y entidades | 9 | 8 | 6 | 8 |
| TOTAL | 48 | 65 | 10 | 34 |

Tabla 50: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2017

| | Participantes mujeres | Participantes hombres | Participantes totales |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Gobierno Vasco | 422 | 187 | 609 |
| Emakunde | 1.107 | 401 | 2.653 |
| Diputaciones Forales ³⁴ | 2.476 | 1.699 | 4.175 |
| Ayuntamientos | 4.276 | 2.080 | 7.198 |
| Mancomunidades y Consorcios | 215 | 39 | 254 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 161 | 156 | 317 |
| Empresas de Capital Público | 104 | 17 | 121 |
| Otras instituciones y entidades | | | 200 |
| TOTAL | 8.761 | 4.579 | 15.527 |

³³ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

³⁴ Una Diputación Foral ha incluido en una de sus acciones de sensibilización al conjunto de la población, que no se ha incorporado como participantes totales.

Tabla 51: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2017

| | Jornadas, exposiciones, coloquios... | Creación y distribución de materiales | Campaña difusión en medios | Comunicación institucional/corporativa |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--|
| Gobierno Vasco | 14 | 23 | 14 | 22 |
| Emakunde | 20 | 22 | 10 | 15 |
| Diputaciones Forales | 15 | 10 | 12 | 10 |
| Ayuntamientos | 58 | 50 | 52 | 37 |
| Mancomunidades y Consorcios | 10 | 1 | 9 | 2 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 1 | 4 | 1 | 2 |
| Empresas de Capital Público | 2 | 1 | | 3 |
| Otras instituciones y entidades | 3 | 4 | 1 | 4 |
| TOTAL | 123 | 115 | 99 | 95 |

Tabla 52: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2017

| | 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 | 9 | 14 | 5 | 2 | 12 |
| Emakunde | 14 | 23 | 9 | 3 | 8 |
| Diputaciones Forales | 9 | 11 | 3 | 4 | 2 |
| Ayuntamientos | 19 | 19 | 22 | 11 | 12 |
| Mancomunidades y Consorcios | 4 | 3 | 1 | | 1 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 2 | 1 | | | |
| Empresas de Capital Público | | 1 | | | |
| Otras instituciones y entidades | 1 | | | | |
| TOTAL | 58 | 72 | 40 | 20 | 35 |

Tabla 53: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2017

| | 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 | 3 | 3 | 6 |
| Emakunde | 5 | | 3 | 5 |
| Diputaciones Forales | 8 | 3 | 3 | 5 |
| Ayuntamientos | 11 | 2 | 5 | 6 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | 1 | | 2 |
| TOTAL | 40 | 9 | 14 | 24 |

Tabla 54: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2017

| | Ámbito mercantil | Ámbito personal o familiar | Ámbito civil | Administraciones | Otros ámbitos |
|---------------------------------------|------------------|----------------------------|--------------|------------------|---------------|
| Gobierno Vasco | 18 | 24 | 31 | 111 | 55 |
| Emakunde | 17 | 7 | 42 | 46 | 7 |
| Diputaciones Forales | 8 | 11 | 19 | 37 | 6 |
| Ayuntamientos | 6 | 45 | 35 | 25 | 12 |
| Mancomunidades y Consorcios | | 8 | 2 | | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 3 | | | 8 | 9 |
| Empresas de Capital Público | 4 | | | | 2 |
| Otras instituciones y entidades | 2 | | 6 | 5 | 1 |
| TOTAL | 58 | 95 | 135 | 232 | 92 |

Tabla 55: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y personas con otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2017

| | Mujeres | Hombres | Otras identidades |
|---------------------------------------|------------|-----------|-------------------|
| Gobierno Vasco | 56 | 10 | 3 |
| Emakunde | 42 | 11 | 6 |
| Diputaciones Forales | 18 | | |
| Ayuntamientos | 81 | 29 | 8 |
| Mancomunidades y Consorcios | 14 | 7 | 4 |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | 11 | | |
| Empresas de Capital Público | 1 | 2 | |
| Otras instituciones y entidades | 7 | 2 | 2 |
| TOTAL | 230 | 61 | 23 |

Tabla 56: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2017

| | Minorías étnicas | Migrantes | Pers. Con discap | Jóvenes | Mayores | Rentas Bajas | Pers Homosex | Otros |
|---------------------------------------|------------------|-----------|------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|------------|
| Gobierno Vasco | 4 | 3 | 3 | 9 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| Emakunde | 6 | 8 | 5 | 13 | 8 | 5 | 4 | 13 |
| Diputaciones Forales | 1 | 2 | 9 | 7 | 5 | 1 | 1 | 17 |
| Ayuntamientos | 3 | 9 | 4 | 34 | 13 | 2 | 3 | 12 |
| Mancomunidades y Consorcios | | 3 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | |
| Organismos Autónomos y Entes Públicos | | | | | | | | 10 |
| Empresas de Capital Público | | | | | | | | 2 |
| Otras instituciones y entidades | | | | | | | | 2 |
| TOTAL | 14 | 25 | 22 | 66 | 30 | 9 | 12 | 107 |

Tabla 57: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2017

| | Edad | Clase social | Opción sexual | Discapacidad | Etnia o raza | Origen nacional |
|-----------------------------|-----------|--------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|
| Gobierno Vasco | 2 | | 10 | 1 | 2 | 2 |
| Emakunde | 12 | 10 | 11 | 9 | 9 | 10 |
| Diputaciones Forales | 7 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| Ayuntamientos | 8 | 9 | 6 | | 5 | 3 |
| Mancomunidades y Consorcios | 6 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| TOTAL | 35 | 26 | 34 | 17 | 20 | 22 |

Tabla 58: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2017

| | Adecuación a personas con discapacidad | Adecuación a personas migrantes | Adecuación a otros colectivos |
|---------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------|
| Gobierno Vasco | 6 | 3 | 2 |
| Emakunde | 21 | 1 | |
| Diputaciones Forales | 8 | 7 | 2 |
| Ayuntamientos | 18 | 3 | 2 |
| Mancomunidades y Consorcios | 8 | | |
| Otras instituciones y entidades | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 62 | 15 | 7 |

Tabla 59: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2017

| | Total | Porcentaje |
|-------------------------------------|-------------------|--------------|
| Departamentos del Gobierno Vasco | 10.061.424 | 54,7 |
| Emakunde | 1.989.314 | 10,8 |
| Diputaciones Forales | 4.840.570 | 26,3 |
| Ayuntamientos | 1.277.896 | 6,9 |
| Mancomunidades y Consorcios | 67.983 | 0,4 |
| Organismos Autónomos/Entes Públicos | 55.466 | 0,3 |
| Empresas de Capital Público | 14.382 | 0,1 |
| Otras instituciones y entidades | 81.881 | 0,4 |
| TOTAL | 18.388.916 | 100,0 |