



Organismo Autónomo

# Evaluación del VII Plan para igualdad de mujeres y hombres en la CAE. 2018

Memoria de seguimiento

2018

## ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN .....	5
<b>PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VII PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2018 .....</b>	<b>6</b>
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. NORMATIVA ESPECÍFICA PARA LA IGUALDAD.....	9
2.1.2. LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CAE .....	10
2.1.3. LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD Y EL PERSONAL QUE IMPULSA LA IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS .....	12
2.1.4. LOS RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA CAE .....	15
2.1.5. LA INCORPORACIÓN DE LAS EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LAS NORMAS EN LAS ADMINISTRACIONES VASCAS .....	17
2.1.6. LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD .....	18
2.1.7. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	18
2.1.8. LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS, CONVENIOS Y SUBVENCIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....	21
2.1.9. 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 .....	30
2.2.3.2.- SENSIBILIZACIÓN .....	33
2.2.3.3.- INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y ANÁLISIS .....	34
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
<b>PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2018 .....</b>	<b>40</b>
1. GOBERNANZA.....	41
1.1.- NORMATIVA PARA LA IGUALDAD.....	41
1.2. PLANIFICACIÓN EN IGUALDAD.....	41
1.3.- UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y PERSONAL .....	43
1.4.- RECURSOS ECONÓMICOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD .....	45
1.5.- EVALUACIONES PREVIAS DE IMPACTO .....	46
1.6.- LA PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	47
1.7.- LA FORMACIÓN EN IGUALDAD .....	48
1.8.- CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS .....	50
1.9.- 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 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2018 .....	7
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2018.....	41
Tabla 3:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2018 .....	42
Tabla 4:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2018.....	42
Tabla 5:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2018.....	43
Tabla 6:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2018 .....	43
Tabla 7:	Personal según tipo de contrato. 2018 .....	43
Tabla 8:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2018.....	43
Tabla 9:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2018.....	44
Tabla 10:	Personal técnico igualdad se incluye en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo). 2018.....	44
Tabla 11:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2018.....	45
Tabla 12:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2018.....	45
Tabla 13:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2018.....	45
Tabla 14:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2018.....	46
Tabla 15:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2018 .....	46
Tabla 16:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género 2018 .....	46
Tabla 17:	Participación ciudadana e igualdad. 2018 .....	47
Tabla 18:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2018.....	48
Tabla 19:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2018.....	48
Tabla 20:	Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2018.....	48
Tabla 21:	Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2018 .....	49
Tabla 22:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2018 .....	50
Tabla 23:	Criterios de igualdad en los convenios. 2018.....	50
Tabla 24:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2018.....	50
Tabla 25:	Criterios de igualdad en las becas. 2018.....	51
Tabla 26:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2018 .....	51
Tabla 27:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2018.....	52
Tabla 28:	Participación en estructuras de coordinación igualdad. 2018 .....	52
Tabla 29:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2018 (igualdad)– .....	52
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2018 (igualdad) .....	52
Tabla 31:	Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2018 .....	52
Tabla 32:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2018.....	53
Tabla 33:	Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2018 .....	53
Tabla 34:	Estudios sectoriales según temáticas 2018 .....	53
Tabla 35:	Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres, 2018.....	53
Tabla 36:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2018 .....	54
Tabla 37:	Procesos con plazas de igualdad. 2018 .....	54
Tabla 38:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2018 .....	55
Tabla 39:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2018.....	55
Tabla 40:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2018 .....	56
Tabla 41:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2018 .....	56
Tabla 42:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2018 .....	56
Tabla 43:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2019 .....	57
Tabla 44:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2018	57
Tabla 45:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2018 .....	57
Tabla 46:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2018 .....	58
Tabla 47:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2018 .....	58
Tabla 48:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2018 .....	58
Tabla 49:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2018	58
Tabla 50:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2018 .....	59
Tabla 51:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2018 .....	59
Tabla 52:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2018 .....	59
Tabla 53:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2018.....	59

Tabla 54:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2018 .....	60
Tabla 55:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2018 .....	60
Tabla 56:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2018 .....	60
Tabla 57:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2018 .....	60
Tabla 58:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2018 .....	60

## Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Número de instituciones participantes e instituciones con normativa para la igualdad. 2018 .....	9
Gráfico 2:	Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2018 .....	10
Gráfico 3:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2018 .....	12
Gráfico 4:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2018.....	13
Gráfico 5:	Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2018.....	14
Gráfico 6:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2018.....	14
Gráfico 7:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2018.....	15
Gráfico 8:	Presupuestos desglosados (en miles). 2018.....	16
Gráfico 9:	Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2018 .....	17
Gráfico 10:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2018 .....	18
Gráfico 11:	Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2018 .....	19
Gráfico 12:	Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2018.....	19
Gráfico 13:	Personal formado en igualdad según Instituciones. 2018.....	20
Gráfico 14:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2018 .....	20
Gráfico 15:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 201.....	21
Gráfico 16:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2018 .....	22
Gráfico 17:	Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones 2018 .....	23
Gráfico 18:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2018.....	24
Gráfico 19:	Representación equilibrada en órganos colegiados 2018.....	24
Gráfico 20:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2018 .....	25
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2018 .....	26
Gráfico 22:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2018 .....	27
Gráfico 23:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2018 .....	29
Gráfico 24:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2018 .....	30
Gráfico 25:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2018 .....	31
Gráfico 26:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2018 .....	31
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2018.....	32
Gráfico 28:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2018 .....	32
Gráfico 29:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2018 .....	33
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2018.....	34
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2018 .....	34
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2018 .....	35
Gráfico 33:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2018.....	35
Gráfico 34:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2018.....	36
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2018 .....	36
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2018 .....	37
Gráfico 37:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2018.....	37
Gráfico 37:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2018 .....	37
Gráfico 39:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2018 .....	39
Gráfico 40:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2018 .....	39
Gráfico 41:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2018.....	42

## 0. PRESENTACIÓN

El artículo 4 de la Ley 2/1988, de la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, establece la necesidad de elaborar una memoria que recoja la actuación de los Poderes Públicos Vascos en relación con la planificación en la CAE en materia de igualdad de mujeres y hombres. Este informe da respuesta a esta obligación, y presenta la información proporcionada por las instituciones de la CAE respecto a su actividad en materia de igualdad en el año 2018.

Se trata del primer informe que aborda el seguimiento del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, y por ello se han introducido algunos cambios respecto a años precedentes, aunque se ha procurado mantener la misma estructura, al objeto de facilitar el análisis de la evolución de las políticas de igualdad.

El documento se divide en dos partes; en la primera, se presentan algunas informaciones clave sobre las actuaciones en materia de igualdad realizadas por los Poderes Públicos. En la segunda, se recoge el detalle de la información en forma de tablas (Apéndice estadístico).

Los resultados se presentan atendiendo la estructura del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- **Programas y medidas para el Buen Gobierno.** El Plan incluye un conjunto de 5 programas y 15 medidas que recogen y amplían los mandatos de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con el fin de integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.
- **Ejes de intervención en materia de igualdad.** El bloque está compuesto en torno a 3 ejes que incluyen 8 programas y 22 objetivos estratégicos: empoderamiento de las mujeres; transformar las economías y la organización social para garantizar derechos; y vidas libres de violencia contra las mujeres.

Las instituciones proporcionan la información que recoge esta memoria a través de una aplicación informática en la que cada entidad cumplimenta un cuestionario sobre Buen Gobierno y tantos cuestionarios de actuaciones relacionadas con los Ejes de Intervención del VII Plan como acciones hayan desarrollado en el año de evaluación. Las personas responsables de las políticas de igualdad en las instituciones proporcionan también informaciones complementarias y precisiones que permiten facilitar la comprensión de los datos incluidos en el aplicativo. La información que se presenta en esta memoria se ha recogido desde septiembre a diciembre de 2019 y hace referencia a las acciones realizadas en 2018.

**PARTE I:**  
**SEGUIMIENTO DEL VII PLAN DE IGUALDAD.**  
**SÍNTESIS 2018**

---

# 1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

En la CAE, los planes para la igualdad de mujeres y hombres tienen un carácter de plan marco, de modo que definen los principios y objetivos de los poderes públicos en el ámbito de la igualdad pero no fijan las actuaciones a implantar; así, recae en las diferentes administraciones el diseño de las acciones van a acometer para lograr los objetivos de igualdad propuestos. La información recogida en esta memoria está basada en los indicadores definidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, e incluye por ello alguna información diferente a la presentada durante la vigencia del VI Plan.

En esta memoria se analiza la evolución de las políticas de igualdad en la CAE desde un enfoque de ejecución, valorando los progresos según 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 que se miden con más facilidad. En el ámbito de la lucha o eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres en las diferentes áreas en las que se producen, esta memoria recoge únicamente las acciones que desarrollan los poderes públicos de la CAE, no sus resultados. La evaluación de los efectos de estas políticas e intervenciones se aborda a través de una evaluación de impacto posterior, como recoge el VII Plan.

El objeto de este informe es así analizar el desarrollo de la planificación en igualdad en la CAE, y conocer cuestiones básicas como la evolución del número y caracterización de las personas que trabajan en el ámbito de la igualdad o la financiación destinada a su impulso. Así mismo, también se identifican los ámbitos de desigualdad que están focalizando las intervenciones desarrolladas desde los poderes públicos de la CAE.

En esta memoria, la información que se recoge y se analiza corresponde a un total de 131 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, Juntas Generales y otras entidades).

**Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2018**

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	12
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos <sup>1</sup>	69
Mancomunidades y Consorcios	12
Organismos Autónomos y Entes Públicos <sup>2</sup>	18
Empresas de Capital Público	11
Otras instituciones y entidades	6
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>

<sup>1</sup> 66 ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 35 ayuntamientos han incluido fichas de actuación

<sup>2</sup> Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

A continuación, se recogen las instituciones y entidades que han participado en esta evaluación facilitando la información que se recoge en esta memoria de seguimiento.

Ayuntamiento de Abadiño	Ayuntamiento de Nabarniz	Diputación Foral de Álava
Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Okondo	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Amezketa	Ayuntamiento de Oñati	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Andoain	Ayuntamiento de Ordizia	Emakunde
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Orendain	EITB
Ayuntamiento de Arraia-Maeztu	Ayuntamiento de Pasaia	Academia de Policía
Ayuntamiento de Arrazua-Ubarrundia	Ayuntamiento de Plentzia	Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo
Ayuntamiento de Arigorriaga	Ayuntamiento de Portugalete	Agencia Vasca del Agua
Ayuntamiento de Artzentales	Ayuntamiento de Santurtzi	Autoridad Vasca de la Competencia
Ayuntamiento de Artziniega	Ayuntamiento de Sestao	Consejo Económico y Social Vasco
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Sopelana	ETS. Red Ferroviaria Vasca
Ayuntamiento de Ataun	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes	Eustat
Ayuntamiento de Ayala	Ayuntamiento de Urduliz	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Bاليarrain	Ayuntamiento de Urkabustaiz	HABE
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Instituto Vasco de Finanzas
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zalla	IVAP
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Zarautz	Kontsumobide. Instituto Vasco de Consumo
Ayuntamiento de Berango	Ayuntamiento de Zeberio	Lanbide
Ayuntamiento de Berastegi	Ayuntamiento de Zigoitia	Osakidetza
Ayuntamiento de Berrioz	Ayuntamiento de Zizurkil	Osalan
Ayuntamiento de Berrobi	Ayuntamiento de Zuia	Uniqua
Ayuntamiento de Bilbao	Ayuntamiento de Zumai	
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián		
Ayuntamiento de Eibar	Cuadrilla de la Llanada Alavesa	Basquetour
Ayuntamiento de Elduain	Cuadrilla de Añana	EJIE
Ayuntamiento de Elgoibar	Saiaz Mankomunitatea	Euskadiko Kirol Portuak
Ayuntamiento de Erandio	Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta	Euskotren
Ayuntamiento de Etxebarri	Mancomunidad de Urola Garaia	Ihobe
Ayuntamiento de Forua	Cuadrilla de Ayala	Itzelazpi
Ayuntamiento de Galdakao	Mancomunidad Tolosaldea	Izenpe
Ayuntamiento de Gautiz Arteaga	Mancomunidad de Servicios Uribe Butroe	Neiker-Tecnalia
Ayuntamiento de Getaria	Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa	Osatek
Ayuntamiento de Gordexola	Eudel	SPRI
Ayuntamiento de Gorliz	Haurreskolak	Visesa
Ayuntamiento de Hernani	Cuadrilla de Gorbeialdea	
Ayuntamiento de Hondarribia	Lehendakaritza	ELIKA. Fundación Vasca para la Seguridad Agroalimentaria
Ayuntamiento de Igeldo	Departamento de Salud	HAZI
Ayuntamiento de Irun	Departamento de Educación	Juntas Generales de Álava
Ayuntamiento de Legorreta	Departamento de Trabajo y Justicia	Juntas Generales de Bizkaia
Ayuntamiento de Legutio	Departamento de Cultura y Política	Tribunal Vasco de Cuentas Públicas
Ayuntamiento de Leintz Gatzaga	Lingüística	UPV/EHU
Ayuntamiento de Leioa	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras	
Ayuntamiento de Lemoa	Departamento de Seguridad	
Ayuntamiento de Lemoiz	Departamento de Hacienda y Economía	
Ayuntamiento de Lezo	Departamento de Turismo, Comercio y Consumo	
Ayuntamiento de Mendaro	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno	
Ayuntamiento de Mungia	Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	
	Departamento de Empleo y Políticas Sociales	

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

En los siguientes apartados se recoge de forma sintética la información facilitada por diferentes instituciones de la CAE en 2018. Este capítulo se diferencia en dos apartados, distribuidos siguiendo la estructura del VII Plan para la igualdad: por una parte, programas de buen gobierno, que integran el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos; y por otro lado, las intervenciones realizadas para abordar los tres ejes de actuación del VII Plan: empoderamiento de las mujeres, transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y vidas libres de violencia contra las mujeres.

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

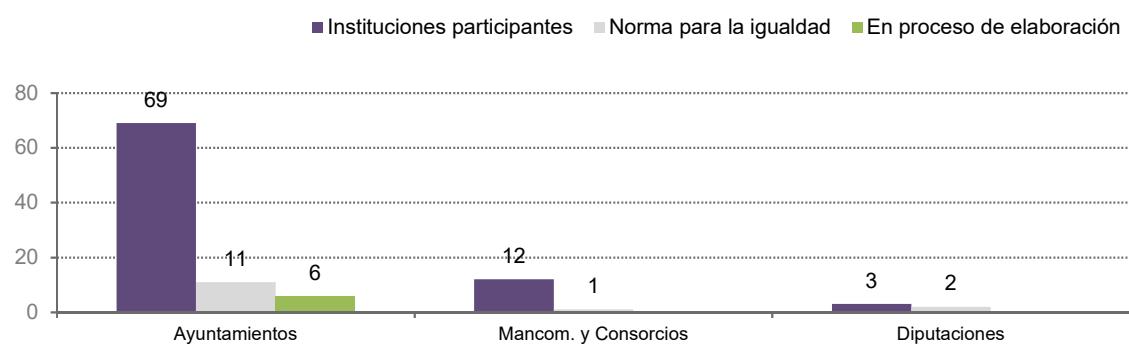
El VII Plan incorpora la definición del mainstreaming de género recogida en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que supone *la consideración de forma sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y 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 el siguiente punto se recogen los resultados más significativos de los objetivos de mainstreaming de género. En la Parte II de la memoria se amplía esta información con tablas informativas detalladas.

#### 2.1.1. Normativa específica para la igualdad

En 2018 se ha solicitado a las instituciones con capacidad para desarrollarlas, informar sobre la existencia normas forales y locales específicas en materia de igualdad. Entre los ayuntamientos, de los 69 que han participado en el seguimiento, 11 afirman que disponen de estas normas (16%), y 6 más se encuentran en proceso de elaboración. Entre las mancomunidades, la incidencia de estas normas es residual (1). En cuanto a las diputaciones forales, 2 han señalado disponer de una normativa específica de igualdad (67%).

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con normativa para la igualdad. 2018



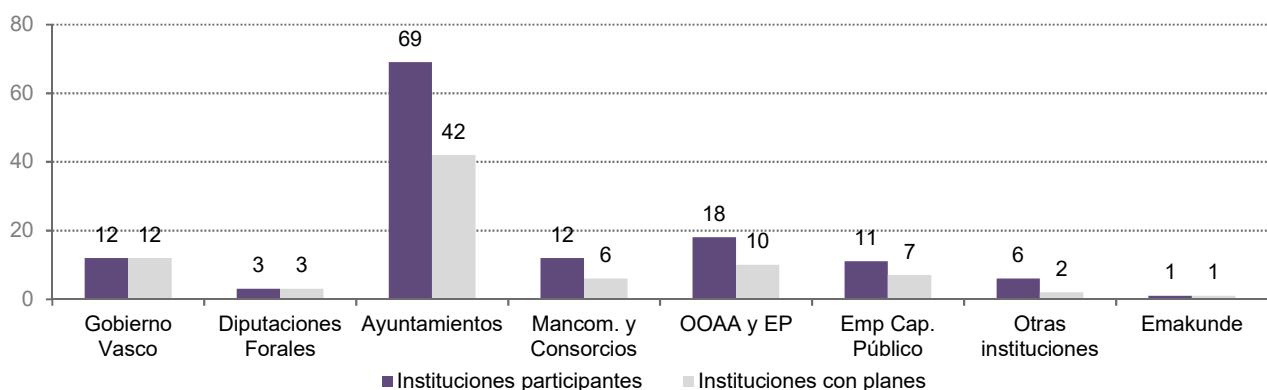
### 2.1.2. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

La planificación en igualdad de mujeres y hombres de las administraciones públicas se recoge en la Ley 4/2005, donde se 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*.

Los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos aprueban sus planes o programas para la igualdad teniendo como referencia las directrices definidas desde la Administración General de la CAE, aunque los períodos de aprobación y vigencia no suelen coincidir. Así mismo, las empresas de capital público están obligadas también a planificar sus intervenciones en materia de igualdad.

En los departamentos del Gobierno Vasco, así como las diputaciones forales, la planificación en igualdad cuenta con un amplio recorrido y puede calificarse como estable. En la administración local, la situación es más diversa: de los 69 ayuntamientos que han participado en el seguimiento, el 61% (42) afirma contar con planes de igualdad. En su conjunto, de las 131 entidades<sup>3</sup> que han participado en el seguimiento, 83 (el 63,3%) disponen de un plan para la igualdad.

Gráfico 2: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2018



En la elaboración de estos planes, la mayoría de las instituciones ha realizado diagnósticos de situación para identificar objetivos y retos que abordar con el plan: el 87% de los planes han contado con estos diagnósticos previos. Menos habitual es la utilización de procesos de participación ciudadana general en estos planes: únicamente 6 ayuntamientos y una empresa de capital público han utilizado procesos de participación generales. Así mismo, dos diputaciones forales y 31 de los 42 ayuntamientos con plan de igualdad (74%) han realizado procesos de participación específica de mujeres y/o de colectivos feministas y asociaciones de mujeres en la elaboración del plan de igualdad. Cabe señalar también que 23 instituciones han informado que en el año de la evaluación, se encuentran en proceso de elaboración de un plan para la igualdad.

<sup>3</sup> En otras instituciones, UPV-EHU, con 2 planes previos, y las Juntas Generales de Bizkaia, cuentan con planes de igualdad.

El objetivo de que los planes de igualdad sean transversales y asumidos por el conjunto de la institución hace que sea relevante que diferentes áreas de las instituciones participen en ellos. Esta participación general de las instituciones es sistemática en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales, y casi total también en el ámbito municipal, con Política Social; Cultura, Euskera y Deportes y Alcaldía como las áreas más frecuentemente implicadas en esta planificación en igualdad.

El análisis de la sistematización de la planificación incluye también como indicador relevante los sistemas de seguimiento y de evaluación de dichos planes, y este es un ámbito desarrollado por el 87% de los planes informados, en línea con la situación identificada en 2017.

Junto con esta planificación en igualdad, el 28% de las instituciones participantes en este seguimiento (37) disponen de otro tipo de planes, la mayoría, relacionados con la violencia contra las mujeres.

En 2018 se ha consultado a las instituciones sobre la integración de los objetivos y actuaciones de sus planes de igualdad en la planificación estratégica general de sus organizaciones. Solo departamentos del Gobierno Vasco han informado positivamente de esta incorporación, lo que deja un área importante de trabajo para las instituciones de la CAE.

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad<sup>4</sup> exige a las instituciones una planificación de carácter laboral interno que incorpore la perspectiva de género en la gestión de las personas que trabajan en dichas instituciones. La aprobación, en 2016, del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, que entra en vigor en 2017, supone un importante avance en la sistematización de la aplicación de los mandatos de igualdad en las condiciones laborales de las personas que trabajan en estas instituciones. En cuanto a los ayuntamientos, únicamente 3 cuentan con estos planes internos, más frecuentes en las empresas de capital público (7 de las 11 participantes), presente también en la UPV/EHU.

---

<sup>4</sup> 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.

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

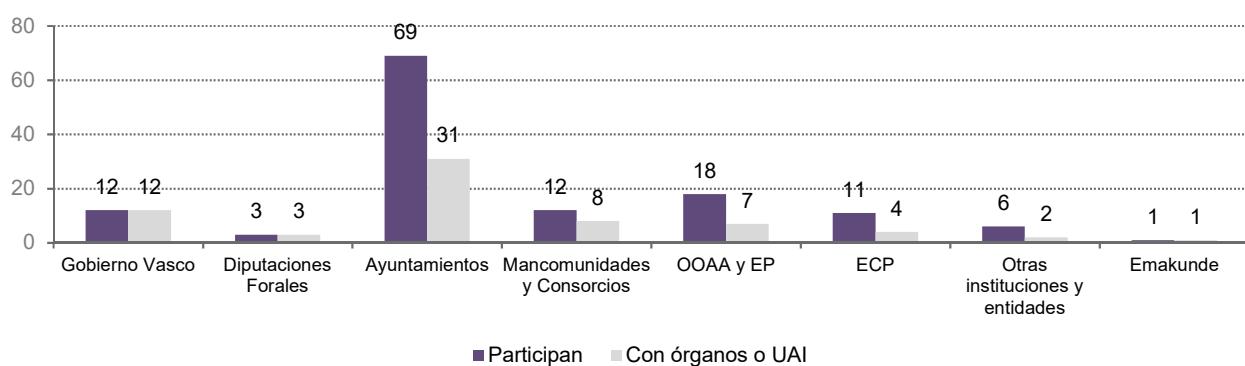
La Ley 4/2005 establece que los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen que contar, al menos, con una unidad administrativa que tenga como objetivo impulsar la igualdad y coordinar y colaborar a desarrollar este impulso en el propio departamento y en los organismos autónomos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

La citada Ley también define, en el ámbito foral y local, la necesidad de una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos.

Todos los departamentos del Gobierno Vasco, así como las tres diputaciones forales, cuentan con estas unidades u órganos para la igualdad, bastante frecuentes también en las mancomunidades y consorcios. La situación que refleja la administración local, donde solo 31 municipios señalan contar con estas estructuras (el 45% del total) responde en buena medida a la participación en el seguimiento de municipios de dimensión reducida.

En cuanto a los organismos autónomos y las empresas de capital público, la presencia de estas estructuras se limita a menos de 4 de cada 10, destacando la existencia de unidades u órganos para la igualdad en las Juntas Generales de Bizkaia y la UPV/EHU, entre las otras instituciones y entidades participantes en el seguimiento.

**Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2018**



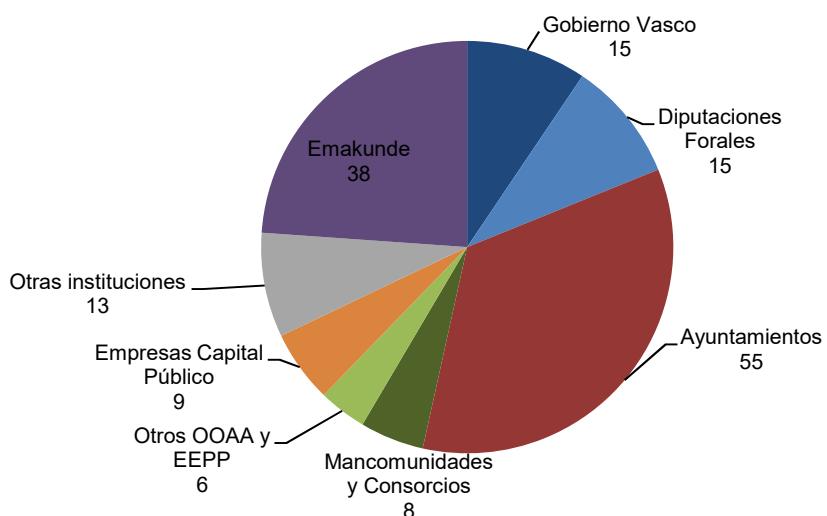
Las unidades u órganos de igualdad son herramientas muy importantes para impulsar la igualdad de forma transversal en la actividad de las administraciones públicas. La formalización de estas estructuras da pistas sobre la importancia y la sistematización que las instituciones otorgan a las estrategias para impulsar la igualdad.

En 2018, la recogida de información sobre las personas que se dedican al impulso de la igualdad se ha focalizado en el personal que trabaja en estas unidades, evitando incorporar en el análisis a quienes de forma puntual y parcial, realizan alguna actividad relacionada con la igualdad de mujeres y hombres. Por ello, la cifra de personas que trabajan en pro de la igualdad en la CAE se ha reducido en este ejercicio, habiendo informado las instituciones de un total de 159 personas. De este personal dedicado a impulsar la igualdad, el 43% corresponde a las unidades de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y Emakunde, y un 35% a los ayuntamientos de la CAE, correspondiendo el resto a los organismos autónomos, las empresas de capital público y otras instituciones.

La caracterización del empleo de quienes trabajan en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres muestra que el 86% son mujeres (137), que trabajan mayoritariamente a jornada completa (114, el 72%). La incidencia del empleo temporal afecta especialmente (más del 40%) a quienes trabajan en el ámbito municipal, mancomunidades y diputaciones forales.

Emakunde es la institución con mayor número de personas dedicadas al impulso de la igualdad en la CAE, siendo el ámbito municipal, en su conjunto, el que cuenta con más personal técnico de igualdad: los ayuntamientos han informado en 2018 de 55 personas que trabajan en el impulso de la igualdad, de las que el 91% son mujeres.

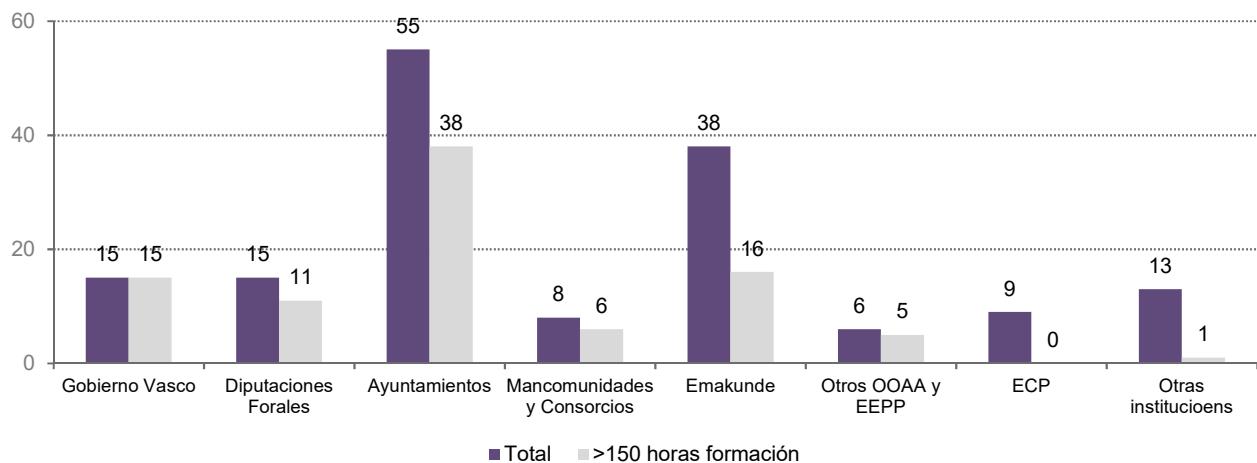
**Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2018**



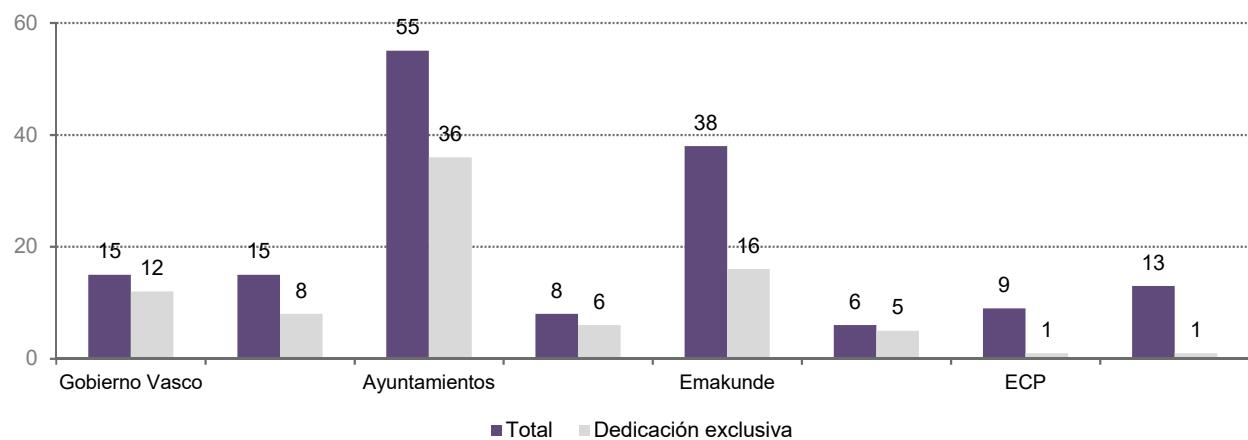
Más de la mitad del personal dedicado a la igualdad se encuadra en el nivel A de la administración. Esta distribución varía en las diferentes administraciones: mientras en el Gobierno Vasco y las diputaciones forales la mayoría de estos puestos están adscritos al nivel A, en los ayuntamientos corresponden al nivel B hasta el 25% del total.

El personal técnico con más de 150 horas de formación en igualdad asciende a 92 personas, siendo mayoría en los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales, mancomunidades y consorcios, organismos autónomos...; sin embargo, las empresas de capital público, así como otras instituciones, muestran una presencia mínima (o nula) de personas con formación significativa.

**Gráfico 5: Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2018**



**Gráfico 6: Personal en igualdad, total y personal técnico de igualdad con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2018**



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

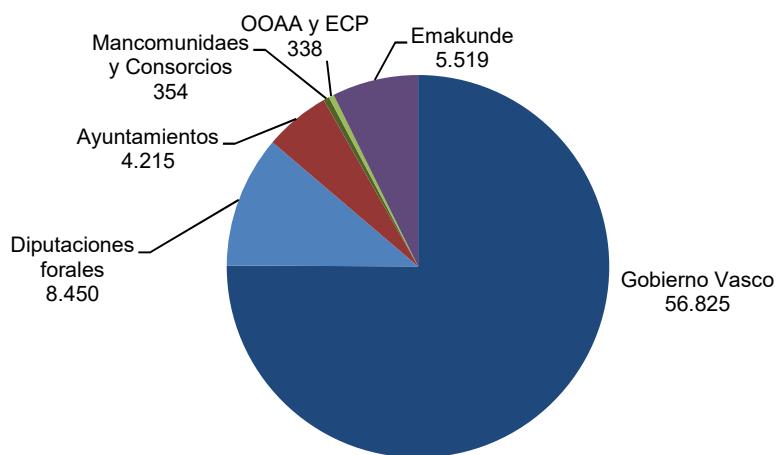
Para desarrollar adecuadamente las políticas de las administraciones públicas se debe disponer de presupuestos adecuados. En esta línea, la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres establece que la administración autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en dicha ley.

Para interpretar la información sobre presupuestos de igualdad que se presentan en este seguimiento es necesario tener en cuenta dos cuestiones: los departamentos del Gobierno Vasco han realizado en los últimos años un importante esfuerzo para definir e identificar con mayor precisión las partidas que se dirigen al impulso de la igualdad, lo que ha llevado en 2018 a incluir algunos programas sobre los que no se informaba en años anteriores. Aunque este proceso no está concluido (y en algunos casos es necesario precisar mejor la parte de las intervenciones que pueden realmente considerarse acciones positivas de impulso de la igualdad), la incorporación a este seguimiento de algunas partidas no visibilizadas con anterioridad (en particular del Departamento de Educación) ha prácticamente triplicado los presupuestos identificados en este ámbito.

Asimismo, aunque su efecto en el cómputo total es muy inferior, en 2018 se han incorporado a estos presupuestos las cuantías de las 3 diputaciones forales (en 2017, 1 de ellas no había proporcionado información), lo que eleva notablemente la cifra atribuida a estas instituciones.

Teniendo en cuenta estas observaciones, la distribución de los presupuestos ejecutados por las diferentes administraciones muestra que la mayor cuantía es la destinada por los departamentos del Gobierno Vasco (56,8 millones). Las diputaciones forales han ejecutado casi 8,5 millones de euros en igualdad, y los presupuestos de Emakunde se sitúan en tercera posición, con 5,5 millones dedicados a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

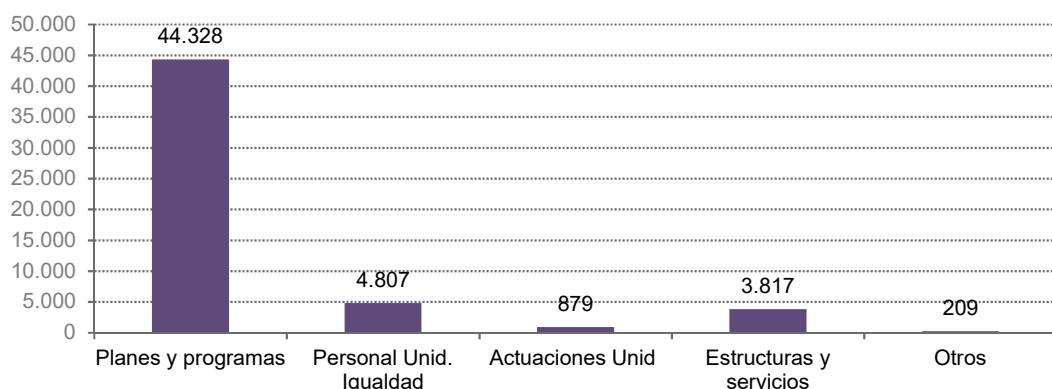
Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2018



Las instituciones desglosan estos presupuestos, identificando las cantidades que se destinan a planes y programas de igualdad, a unidades de igualdad (tanto para cubrir los costes de personal como la parte dirigida a las actuaciones para promover la igualdad) y a estructuras y servicios relacionados con el impulso a la igualdad. Este desglose suele ser aproximativo, ya que algunas instituciones incluyen el coste de las unidades de igualdad en los planes o programas de las instituciones, o incorporan en estos planes los servicios que prestan, y se originan solapamientos.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, la panorámica general que ofrece este desglose muestra en primer lugar que la parte más significativa del presupuesto se destina a planes y programas (más de 44,3 millones de euros). A gran distancia se encuentra el presupuesto del personal de las unidades de igualdad, que supone el 9% del total desglosado, situándose después las estructuras y servicios, que suponen el 7% del gasto total.

**Gráfico 8: Presupuestos desglosados (en miles). 2018**



El importe total identificado por las instituciones como ejecutado en igualdad supone el 0,7% del total de los presupuestos informados por las instituciones, porcentaje que resulta muy variable entre diferentes tipos de instituciones.

Además de Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y dos de las tres diputaciones forales realizan una valoración previa del impacto de género de sus presupuestos generales, valoración que resulta residual en otras instituciones (3 ayuntamientos, 1 mancomunidad y 5 organismos autónomos han señalado haber realizado esta valoración). En cuanto a la realización de presupuestos parciales que han incorporado la perspectiva de género, se han identificado 116 en 2018. La mayoría de estos presupuestos parciales corresponden a los ayuntamientos (49%) y a los departamentos del Gobierno Vasco (43%). 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 el Gobierno Vasco y las diputaciones forales, junto con Emakunde.

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

La importancia de las evaluaciones previas de impacto en función de género de las normativas ha llevado a la CAE a realizar notables esfuerzos para promover su implementación en las administraciones públicas. Esta relevancia es también reconocida por las instituciones europeas, que la sitúan como una de las tres principales palancas para lograr la transversalización de género de las administraciones. La Ley 4/2005, en su artículo 19, establece la obligatoriedad de evaluar previamente el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad de mujeres y hombres.

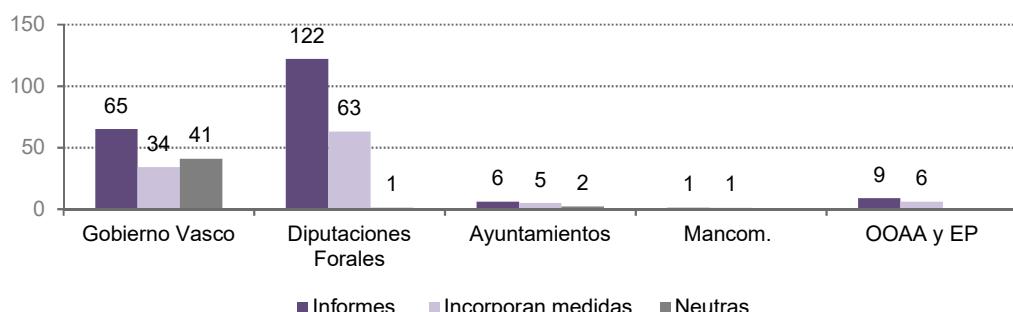
Estas evaluaciones se realizan con el objetivo de valorar el impacto, en términos de igualdad de mujeres y hombres, de todas las actuaciones previstas en las normas. Cuando se prevé que van a tener impactos negativos y favorecer las situaciones de desigualdad, se proponen medidas correctoras antes de que entren en vigor.

El nivel de utilización de este instrumento se mantiene similar al observado en 2017: diputaciones forales y departamentos del Gobierno Vasco van incorporando de forma sistemática las evaluaciones de impacto previas en las normas, con 122 y 65 evaluaciones respectivamente; al tiempo que únicamente 6 normas municipales y 9 normas elaboradas por organismos autónomos y entes públicos han contado con esta valoración previa de impacto.

Del total de las evaluaciones realizadas, más de la mitad (53%, es decir 108 normas) han conllevado la incorporación de medidas correctoras en las normas valoradas, mientras que el 22% se han considerado neutras respecto al género. Las acciones correctoras más frecuentes han sido la incorporación de la perspectiva de género (12 casos); la promoción de la participación de las mujeres (10 casos) y la incorporación de acciones positivas (8 casos). Menos frecuente es la incorporación de medidas prohibitivas o sancionadoras (5 casos) o medidas específicas para mujeres con discriminación múltiple (4 casos).

En el itinerario realizado por las administraciones públicas para sistematizar la evaluación previa de impacto de las normas, se están desarrollando herramientas como la aprobación de directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos, todavía en número limitado (en 2018 las han aprobado 6 instituciones y 12 están en proceso de hacerlo), o el establecimiento de dispositivos de seguimiento (10 instituciones), aunque como se observa todavía no se encuentran generalizadas.

**Gráfico 9: Nº informes de impacto, nº que generan incorporación de medidas de igualdad y nº que consideran la neutralidad de la norma, según Instituciones. 2018**

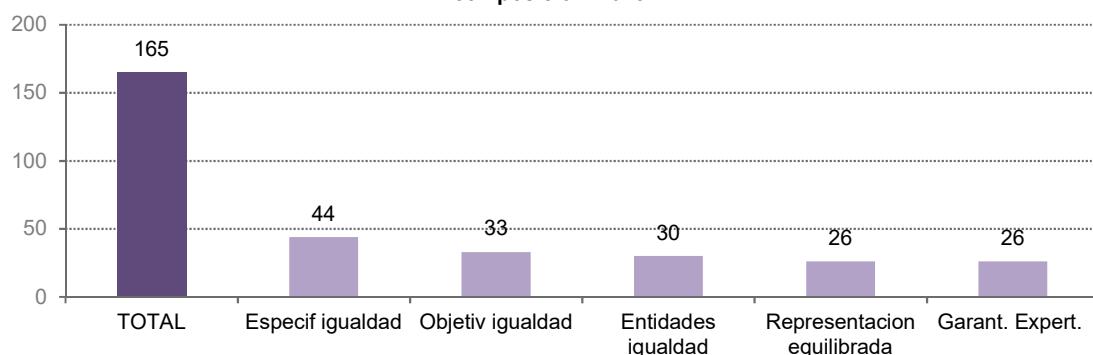


## 2.1.6. La participación en las políticas de igualdad

En las políticas de igualdad la participación ciudadana estructural se produce, bien mediante órganos específicos de igualdad, a través de los cuales las entidades o personas que trabajan en el impulso de la igualdad participan en la definición y seguimiento de estas políticas; o incorporando a entidades de la sociedad civil o personas expertas, o definiendo funciones y objetivos de igualdad en órganos de participación ciudadana que no son específicos de igualdad.

En 2018 en la CAE las instituciones que han participado en el seguimiento han informado que hay 165 órganos y consejos de participación, de los que 44 son específicos de igualdad. Dos de las tres diputaciones forales y Emakunde cuentan con consejos específicos de igualdad, al igual que 2 departamentos del Gobierno Vasco. Los ayuntamientos, con 33 órganos o consejos de participación son las entidades en las que la existencia de estas estructuras de participación es más elevada. En su conjunto, en torno a un 26% de los órganos de participación ciudadana identificados son específicos de igualdad, mientras que en los órganos restantes, la inclusión de la perspectiva de género a través de la definición de objetivos o actuaciones en este ámbito, o garantizando la presencia de entidades o personas expertas, afecta a menos del 20% del total, siendo también minoritaria la existencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos.

**Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2018**



## 2.1.7. La formación en igualdad en las administraciones públicas

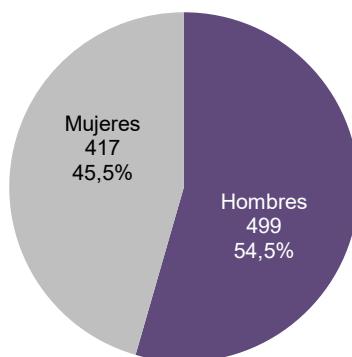
El requerimiento a las administraciones públicas vascas para formar a todo su personal en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres resulta explícito en el artículo 17 de la Ley 4/2005, que establece que el personal técnico, así como personas con responsabilidad política, tengan conocimientos básicos sobre las desigualdades y las principales brechas de género de modo que, de forma transversal, puedan impulsar la igualdad en todas las áreas y actividades que desarrollan.

En el año 2018, 21 instituciones (la mitad de ellas ayuntamientos) han contado con un plan de formación en igualdad, es decir, que la planificación alcanza en torno al 16% de las instituciones. En su conjunto, casi 7.000 personas se han formado en igualdad en acciones promovidas por las instituciones en las que desarrollan su actividad, siendo la participación de mujeres en esta formación muy superior (el 72,5% del total). En la formación en igualdad no promovida por las instituciones, se han formado también 916 participantes, siendo esta formación algo más frecuente entre los hombres (54,5%).

**Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2018**

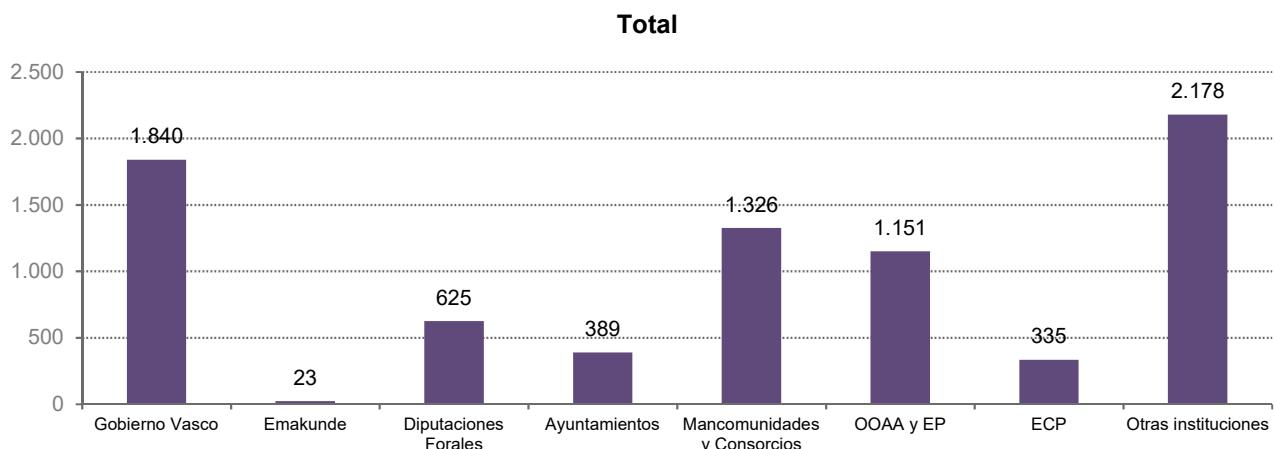


**Gráfico 12: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2018**



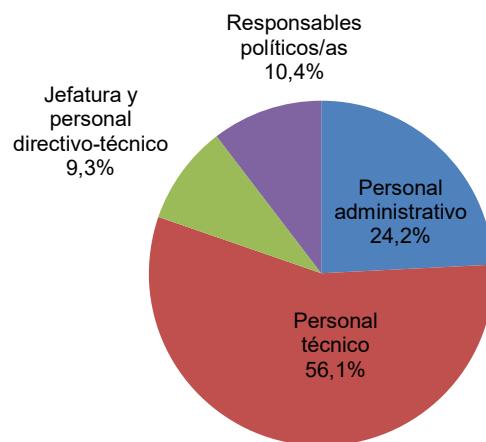
La formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de 7.876 personas identificada en este seguimiento responde, en buena medida, a la formación promovida por los departamentos del Gobierno Vasco (23% del total de participantes), y a la formación de la UPV/EHU (28%) o Haurreskolak (16%).

**Gráfico 13: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2018**



El personal técnico es la categoría profesional que cuenta con el mayor número de personas que han participado en formación de igualdad, suponiendo el 56% del total; siendo también notable la participación del personal administrativo (24%). Responsables políticos y jefaturas y personal directivo-técnico se sitúan en torno al 10%. En todas las categorías se han formado más mujeres que hombres, en particular en el personal administrativo, excepto en las jefaturas y personal directivo-técnico, en las que la participación de los hombres ha supuesto el 54% del total.

**Gráfico 14: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2018**



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

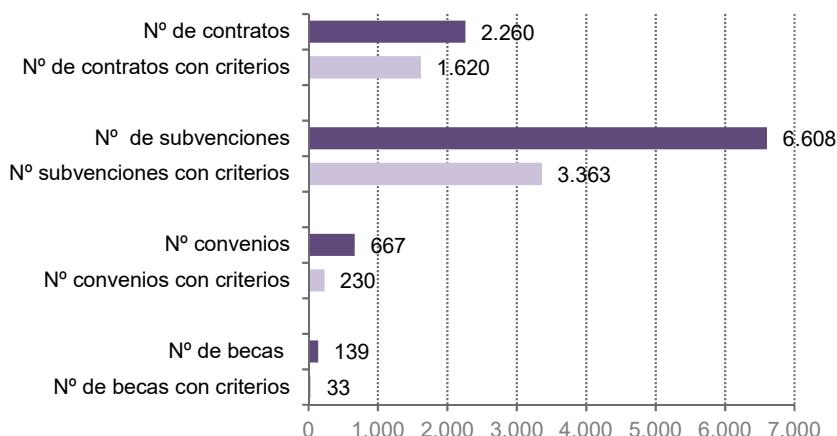
En los últimos años los poderes públicos han trabajado en el ámbito de la incorporación de las cláusulas de igualdad en la contratación pública. La Ley 4/2005, en su artículo 20, requiere la integración de la perspectiva de género en los contratos de los poderes públicos, obligación que alcanza también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, que debe aplicar medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

Bajo el término *contratación pública*, diferentes modalidades reflejan un nivel diferente de integración de las cláusulas de igualdad. En el ámbito de los contratos, el 72% de los informados por las instituciones han incorporado criterios de igualdad, en niveles similares a los registrados en el ejercicio anterior. Las instituciones con un mayor grado aplicación de estos criterios han sido las diputaciones forales (el 93% de sus contratos han incluido criterios de igualdad).

Del total de convenios informados en 2018, el 34% han incorporado criterios de igualdad, y el 24% de las becas concedidas también incluían estos criterios. En cuanto a las subvenciones, se ha realizado una estimación<sup>5</sup> de la proporción de ellas que han incorporado criterios de igualdad (51%).

La aprobación de normas o directrices para aplicar criterios de igualdad en los contratos se ha realizado en 15 instituciones (8 más señalan estar en proceso de aprobación), y 6 ha aprobado estas directrices para la inclusión de estos criterios en las subvenciones.

**Gráfico 15: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2018**



<sup>5</sup> Una institución ha proporcionado una cifra muy elevada de subvenciones, que no ha podido ser reconfirmada.

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

### Planes sectoriales y transversales

El artículo 3.4 de la Ley 4/2005 recoge la obligatoriedad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones que desarrollan las instituciones. Para facilitar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de las políticas de igualdad, la participación del personal técnico de igualdad se convierte en herramienta imprescindible.

Durante el año 2018 se han aprobado 48 planes sectoriales y transversales estratégicos en la CAE. De estos, en torno a la mitad han incluido objetivos de igualdad o medidas para impulsar la igualdad de género, o incorporaban indicadores de género en sus dispositivos de evaluación.

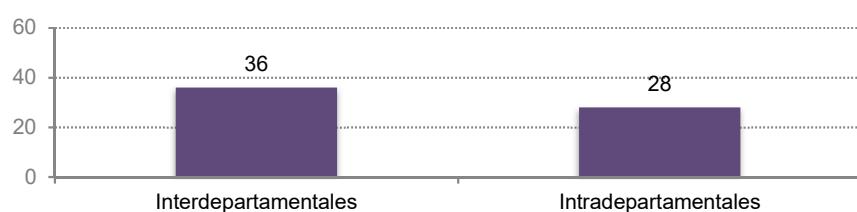
Algo inferior es el número de planes que han contado con un diagnóstico previo que identificara posibles situaciones de desigualdad de mujeres y hombres (35%); la participación del personal de igualdad de las instituciones en la elaboración de estos planes se sitúa en torno al 39%, siendo menor la participación de estas unidades de igualdad en la implementación de los planes estratégicos (31%).

**Gráfico 16: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2018**



Las estructuras de coordinación interdepartamentales o intradepartamentales apoyan el impulso a la igualdad de forma transversal en la actividad de las instituciones. En 2018, 36 instituciones han informado que disponen de estructuras interdepartamentales para coordinar las políticas de igualdad en las diferentes áreas de su actividad (identificando 261 reuniones de personal técnico, político y político y técnico). Asimismo, algunas han señalado disponer de estructuras de coordinación intradepartamentales (además de Gobierno Vasco, 1 diputación y 2 ayuntamientos). En esta área, 47 instituciones cuentan con estructuras de coordinación en materias vinculadas con la igualdad, y 55 (el 42% del total) disponen de protocolos de actuación para hacer frente al acoso sexual o por razón de sexo.

**Gráfico 17:** Participación de las unidades/personal de igualdad en estructuras generales de coordinación de sus instituciones 2018



En el ámbito de la coordinación interinstitucional, la CAE cuenta 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).

#### Estadísticas y estudios

El artículo 16 de la Ley 4/2005 subraya que las instituciones de la CAE, en las estadísticas y estudios que realizan, deben incorporar la perspectiva de género, siendo este requisito condición necesaria para garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad.

En 2018, el enfoque de género en estudios y estadísticas sigue lejos de encontrarse sistematizado, y solo 21 instituciones (el 16% del total) incorporan la variable sexo de forma sistemática en sus estudios. Las excepciones se encuentran en Emakunde, que incorpora de forma sistemática el enfoque de género en todos sus estudios y estadísticas, y, en menor medida, los departamentos del Gobierno Vasco (ámbito en el que todavía la incorporación de la perspectiva de género no se encuentra totalmente generalizada). En la administración local la incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas presentan una cobertura muy escasa.

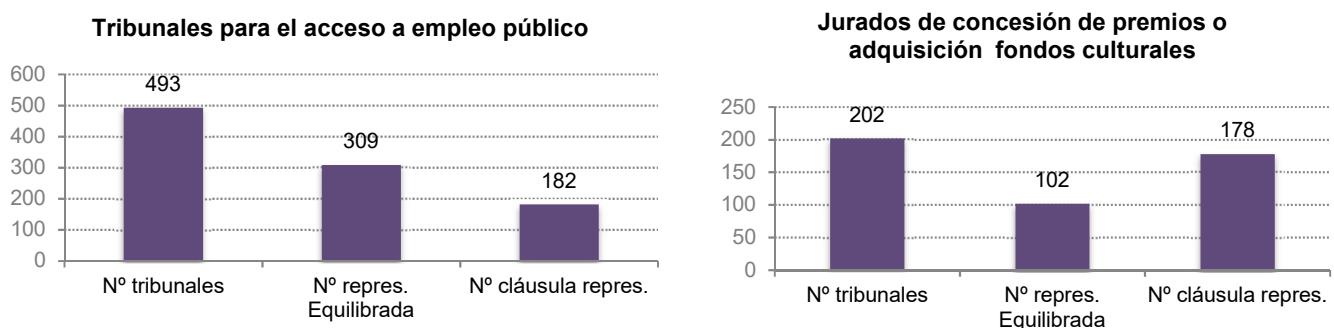
Las instituciones, en 2018, han realizado 10 estudios sobre el conocimiento, valor y percepción de la igualdad y 21 sobre la situación de las mujeres en un sector determinado. Estos 31 estudios muestran una reducción respecto al año anterior, aunque el predominio de la focalización sectorial se mantiene.

## Representación equilibrada

Las administraciones públicas tienen como objetivo avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos de decisión y visibilización. Uno de estos ámbitos son los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público, que en 2018 se han conformado con representación equilibrada de mujeres y hombres en el 58% de los tribunales convocados, cumpliendo así con el artículo 20 de la Ley 4/2005. En los jurados convocados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales, el 57% de ellos han contado con participación equilibrada de mujeres y hombres.

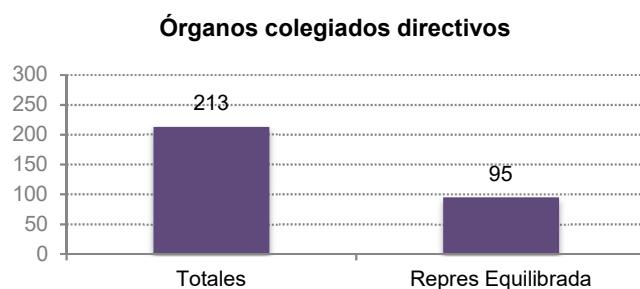
Para la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados, las instituciones incorporan cláusulas de igualdad de representación. Esta formalización es menos habitual en los tribunales de acceso al empleo público (37%), y más frecuente en los jurados de concesión de premios (88%).

**Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2018**



Las instituciones de la CAE han identificado 213 órganos colegiados directivos, de los que el 45% reflejan una composición equilibrada de mujeres y hombres. Los ayuntamientos son las entidades con un mayor número de órganos colegiados directivos identificados, y en ellos la representación equilibrada de mujeres y hombres alcanza al 68% del total.

**Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados 2018**

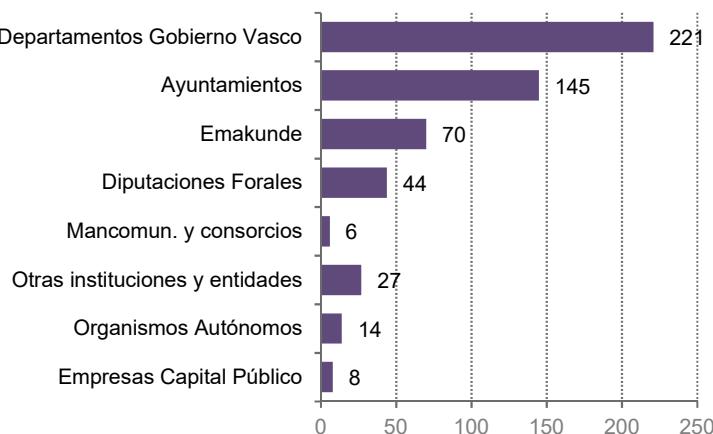


## 2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

Los poderes públicos de la CAE han informado de la realización de 535 actuaciones dirigidas a impulsar la igualdad de mujeres y hombres en 2018. Esta cifra se sitúa en la línea de reducción progresiva de los últimos años, decreto que, al margen de posibles fluctuaciones en la información proporcionada, se ha procurado en el seguimiento realizado, promoviendo la agrupación de intervenciones de la misma naturaleza (campañas de sensibilización...).

Los departamentos del Gobierno Vasco han informado del 41,3% de todas las acciones, siendo los ayuntamientos responsables del 27,1% de estas intervenciones. Cabe señalar también que, del total de las actuaciones en 2018, el 62,6% dan continuidad a acciones realizadas el año precedente.

**Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2018**



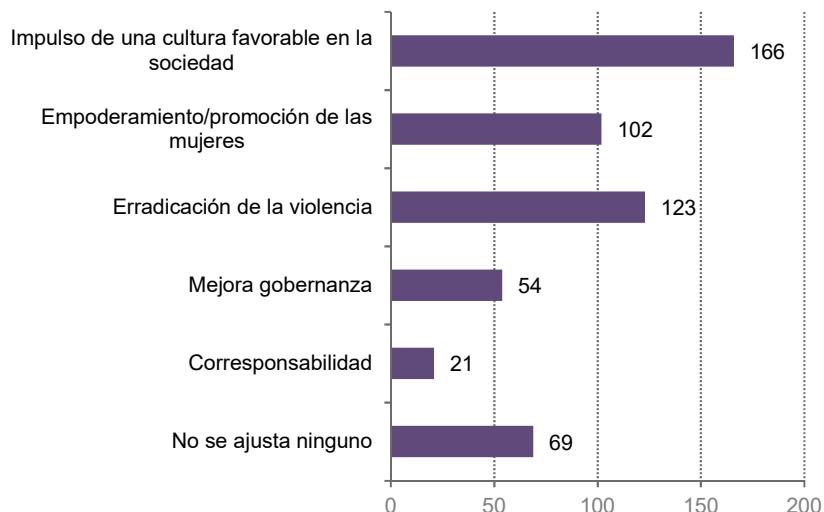
Entre las diferentes instituciones se observan notables diferencias en las acciones registradas en cuanto a su objetivo, tipología y alcance. En los siguientes apartados se analiza esta diversidad.

### 2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

Los objetivos de las intervenciones se estructuran atendiendo a los 3 ejes que señala el VII Plan para la Igualdad. El primero hace referencia al empoderamiento de las mujeres e incluye dos programas relativos al empoderamiento personal y colectivo, por un lado, y al empoderamiento social y político, por otro. El segundo eje se centra en la transformación de las economías y la organización social, con tres programas: reconocimiento de la igualdad para la transformación social y económica; la autonomía económica de las mujeres y la economía feminista de los cuidados. El tercer eje se centra en promover vidas libres de violencia contra las mujeres, y está compuesto por tres programas de sensibilización y prevención; detección atención y reparación del daño y coordinación interinstitucional

En el seguimiento realizado se procura que las actuaciones se adscriban a un único objetivo principal, sin embargo, es frecuente que las acciones se dirijan a más de un objetivo, señalando las instituciones esta falta de ajuste. El mayor número de intervenciones de las administraciones públicas en 2018 se ha centrado en *impulsar el cambio de valores y promover una cultura favorable a la igualdad en la sociedad* (166). Son los departamentos del Gobierno Vasco, ayuntamientos y Emakunde las instituciones que han realizado el mayor número de acciones con este objetivo (49, 45 y 39, respectivamente). La *erradicación de la violencia contra las mujeres*, es también un objetivo frecuente (123 intervenciones), ámbito en el que los ayuntamientos (46) y los departamentos del Gobierno Vasco (44) han sido las instituciones que más actuaciones han impulsado. Con este objetivo se realizan acciones que incluyen servicios de notable alcance (jurídicos, psicosociales, alojamiento...), y también se realizan acciones de información/sensibilización, muchas de ellas en torno al 25 de noviembre.

**Gráfico 21: N° de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2018**



El *empoderamiento y la promoción de las mujeres* es también un objetivo de numerosas intervenciones (102 actuaciones en 2018). Los ayuntamientos, con 38 acciones y los departamentos del Gobierno Vasco, con 37, son las instituciones que más han impulsado este objetivo estratégico. En las intervenciones de *empoderamiento/promoción de las mujeres* las actuaciones son muy diversas, y abordan desde el ámbito deportivo al laboral o cultural, incluyendo también acciones de visibilización (importancia de las mujeres en diferentes entornos), dirigidas tanto a jóvenes y menores como a personas mayores.

Para la *mejora de la Gobernanza*, se han impulsado 54 actuaciones, 28 de ellas desde los departamentos del Gobierno Vasco. Por último, 21 intervenciones se han centrado en fomentar la corresponsabilidad social con los cuidados, objetivo en el que los departamentos del Gobierno Vasco han impulsado un mayor número de actuaciones (18).

Algunas instituciones especifican también “otros objetivos” de las actuaciones que desarrollan que se relacionan con cuestiones como salud y consumo, la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género, etc.

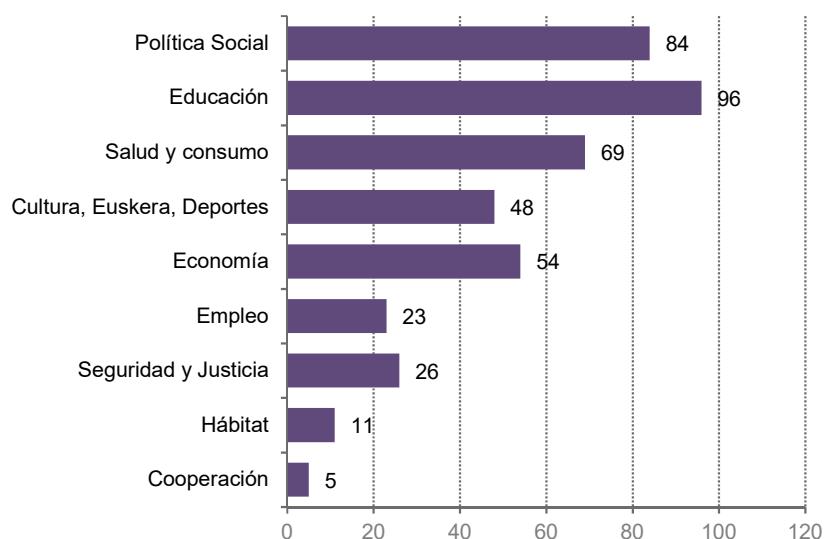
## 2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

Las acciones para la promoción de la igualdad se encuadran principalmente en tres temáticas principales en cuanto al número que concentran, que son: *educación* con 96 actuaciones, *Política Social* que concentra 84 de estas actuaciones y *salud y consumo* con 69.

Entre los departamentos de Gobierno Vasco, una parte notable de las actuaciones (61) se centran en *salud y consumo*, mientras que 36 actuaciones son de *economía*, 30 de *política social* y 27 de *educación*. En los ayuntamientos, destaca el número de actuaciones en *educación* (40) mientras que en *cultura, euskera y deportes y política social* se han realizado 23 actuaciones en cada ámbito. Entre las diputaciones forales destaca el número de acciones encuadradas en la *política social*, que es a la vez, la temática más frecuente entre las acciones de Emakunde.

Señalar asimismo un número significativo de intervenciones que corresponden a varias temáticas, tienen un carácter transversal... y que no han sido clasificadas por las instituciones.

Gráfico 22: N° de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2018



### 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...); *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*; e intervenciones dirigidas a la *sensibilización, difusión y comunicación* (jornadas, campañas, edición y distribución de materiales o folletos).

Así mismo, también se identifican *intervenciones de información, conocimiento y análisis* (realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de datos estadísticos, etc.), *creación y gestión de servicios, recursos y/o equipamientos*, intervenciones de *participación y consulta ciudadana* e intervenciones de *coordinación y concertación* entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados (suscripción y gestión de convenios, acuerdos y protocolos de carácter local, foral autonómico y/o internacional).

En el análisis realizado, debe tenerse en cuenta que una actuación puede corresponder a más de una tipología, en particular las acciones de sensibilización y formación, o de coordinación institucional, que desarrollan con frecuencia una doble tipología de intervención (difusión y sensibilización, formación y sensibilización, coordinación y formación, etc).

En líneas generales, cabe destacar que en 2018 los tipos de intervenciones de las administraciones públicas son bastante similares a los informados en años precedentes. El segmento más numeroso de las actuaciones desarrolladas para impulsar la igualdad se ha caracterizado por promover la *sensibilización, difusión y comunicación*; corresponden a esta tipología 200 actuaciones (37% del total). La mayoría de estas intervenciones han sido desarrolladas desde los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde y los ayuntamientos.

También son frecuentes las *actuaciones económicas* (131, el 24%) esto es, subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía, desarrollos intervenciones específicas. 42 intervenciones de esta tipología se han desarrollado por el Gobierno Vasco y 40 por los ayuntamientos. También se han promovido un número elevado de intervenciones de *información, conocimiento y análisis*, que incluyen la realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de datos estadísticos, etc. (121 actuaciones). Gobierno Vasco y Emakunde son las instituciones con más número de actuaciones de esta tipología, que ha sido la más habitual entre las intervenciones de las diputaciones forales.

En cuarto lugar, en cuanto a número de acciones desarrolladas se encuentran las intervenciones de *coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados*, que concentra 106 actuaciones: 30 de ellas se han desarrollado por los ayuntamientos y 21 por los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde.

Las intervenciones dirigidas a impulsar la *formación en igualdad de la ciudadanía* se elevan a 96, promovidas en mayor medida por los ayuntamientos (45) el Gobierno Vasco (15) y Emakunde (14). En menor proporción, se han desarrollado 65 actuaciones para la intervención de *formación para profesionales* de los servicios públicos dependientes de las administraciones públicas donde la mayoría han sido actuaciones impulsadas desde diferentes departamentos del Gobierno Vasco.

Las tipologías de intervención menos habituales son las referidas a *intervenciones regulativas* (54) que tratan de elaborar y/o revisar normas, protocolos y regulaciones para promover la igualdad; la *creación y gestión de servicios o equipamientos* de atención a mujeres en diferentes situaciones (41 actuaciones centradas en servicios de asesoramiento en materia de igualdad, empoderamiento, corresponsabilidad social... y, en particular, para atender a víctimas de violencia contra las mujeres); y *participación y consulta ciudadana* (38 actuaciones de apertura de procesos o espacios participativos o consultivos dirigidos a asociaciones y entidades ciudadanas o personas individuales, en su mayoría promovidas por diferentes ayuntamientos de la CAE).

**Gráfico 23: N° de actuaciones según tipología de la intervención. 2018**



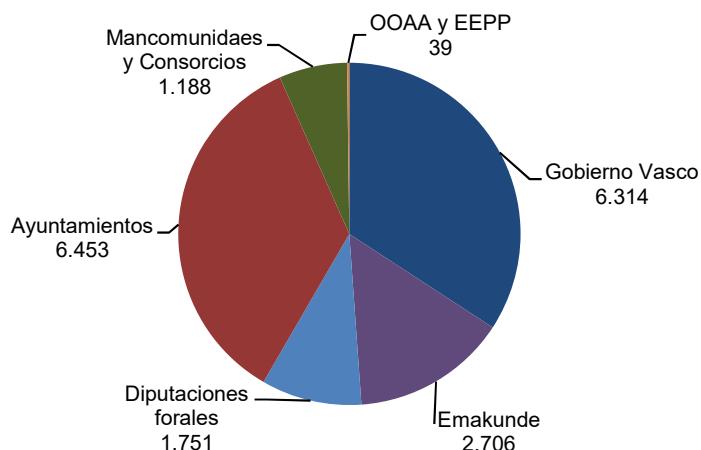
En los siguientes epígrafes se presenta información más detallada sobre el alcance y características de algunas de estas intervenciones.

### 2.2.3.1.- Formación

Sobre la formación en igualdad que se promueve desde las instituciones de la CAE se diferencian dos tipos; la formación dirigida a la ciudadanía en general y la que se centra en el personal profesional de los servicios públicos de las instituciones.

En las acciones de formación en igualdad que se han dirigido en general a la ciudadanía, según los datos registrados por las instituciones, han participado más de 18.400<sup>6</sup> personas. Las acciones con desglose de participantes por sexo permiten conocer que el 61% de esta formación ha sido seguida por mujeres (7.852) y el 39% de los participantes (5.089) han sido hombres. La mayoría de esta participación corresponde a las acciones formativas desarrolladas por los ayuntamientos de la CAE (6.453) y los departamentos del Gobierno Vasco (6.314), aunque tanto Emakunde, como las diputaciones forales y las mancomunidades y consorcios han desarrollado formación en la que ha participado un número elevado de personas.

**Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2018**



Estas acciones formativas han tenido diferentes objetivos, aunque en su mayoría se han dirigido a mejorar el conocimiento sobre la igualdad (casi el 70% del total de las formaciones identificadas tenían esta finalidad, prioritaria en la formación impulsada por los ayuntamientos). Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en la actividad profesional de quienes han participado en la formación ha sido el objetivo del 20% de las actuaciones, formación promovida principalmente por Emakunde, las diputaciones forales y los ayuntamientos. Por último, de las 7 acciones de formación dirigidas a favorecer la empleabilidad o el desarrollo profesional, 5 han sido impulsadas por las diputaciones forales. Algo más del 15% de estas acciones formativas incluían certificado o acreditación de haber realizado la formación.

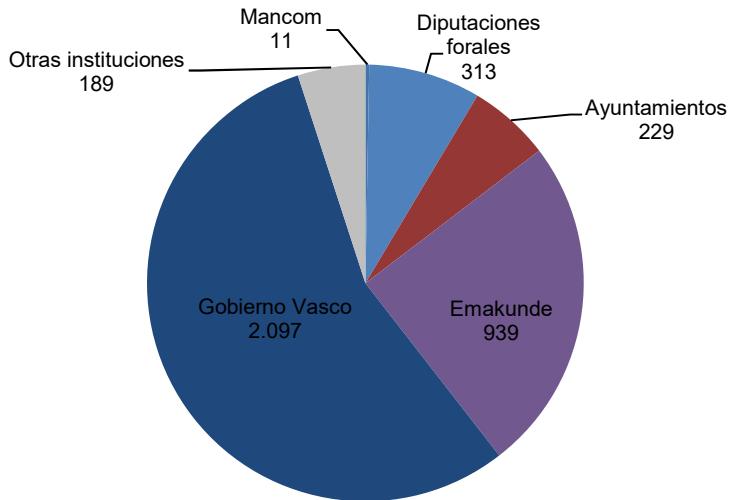
<sup>6</sup> Más de 5.400 personas participantes en acciones formativas no han desglosado el sexo debido a ello, los totales no coinciden.

**Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2018**



En cuanto a la formación centrada en las y los profesionales de los *servicios públicos* (profesorado, personal sanitario...), han participado en total 3.835 personas, de las que 2.431 son mujeres (78%), y 701 hombres<sup>7</sup>. Algo más de la mitad de las personas participantes en estas formaciones han recibido formación impulsada por diferentes departamentos del Gobierno Vasco, siendo Emakunde la segunda institución promotora de esta formación (24% del total).

**Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2018**



Dado su público objetivo, la finalidad de más de la mitad de las acciones de formación promovidas por las instituciones es favorecer que los conocimientos adquiridos se apliquen en los servicios que desarrollan las personas participantes (Servicios Públicos), objetivo que se combina con la mejora del conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres (el 41% de la formación impartida). Así mismo, en 18 de las 56 acciones de formación identificadas (32%), se ha proporcionado un certificado o acreditación a quienes la han realizado.

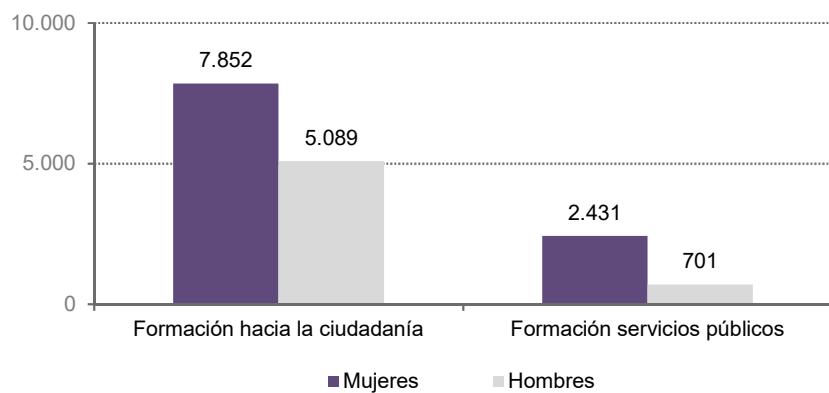
<sup>7</sup> Algunas instituciones no han desglosado datos por el sexo, por este motivo la diferencia es de 703 personas.

**Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2018**



Realizando un análisis comparativo entre la participación de mujeres y hombres en las actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos se observa que, en ambos casos, la presencia de mujeres es más elevada. En la formación hacia la ciudadanía, la presencia de mujeres es del 61% y en la formación de servicios públicos la presencia de mujeres que se han formado es del casi 78% del total<sup>8</sup>.

**Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2018**

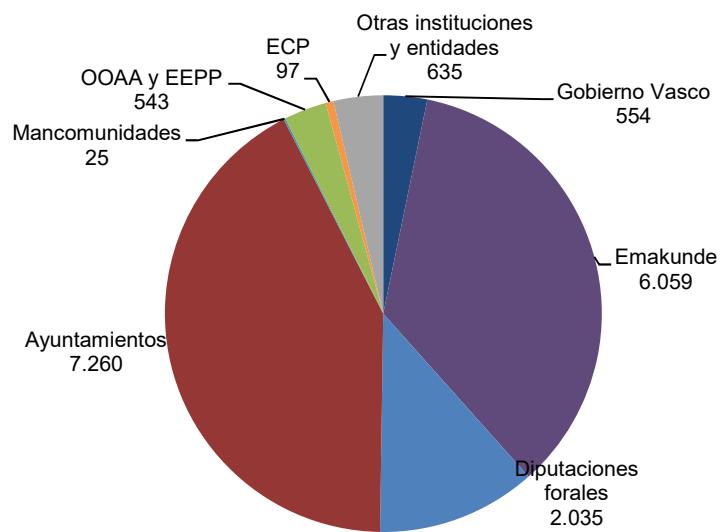


<sup>8</sup> Como se ha señalado ya, no todas las acciones formativas han facilitado el desglose de mujeres y hombres y los datos totales y desagregados no son coincidentes. Los porcentajes se han calculado no sobre el total de personas participantes sino sobre la suma de mujeres y hombres identificados.

### 2.2.3.2.- Sensibilización

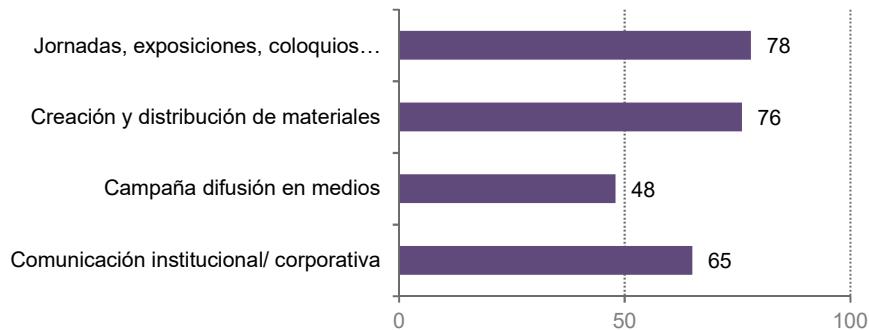
Las acciones promovidas por las instituciones de la CAE en el ámbito de la sensibilización en igualdad de mujeres y hombres han alcanzado a 17.208 personas en 2018. Las mujeres han sido objetivo destinatario principal de estas acciones (9.678, el 60% del total), que han supuesto también la sensibilización de 6.545 hombres (el 40% del total). Las instituciones que han movilizado a más personas han sido las administraciones locales y Emakunde, cuyas acciones suponen el 42,2% y el 35% del total de esta participación respectivamente, mientras las diputaciones forales han promovido acciones de sensibilización que han alcanzado a más de 2.000 personas (el 12% del total).

**Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2018**



La tipología de las intervenciones de sensibilización es variada: el 29% (78 actuaciones) se han desarrollado a través de *jornadas, exposiciones y coloquios* y, en un número similar (76 actuaciones), se han creado y distribuido *materiales de sensibilización*. También han sido frecuentes (65) las acciones de *comunicación institucional y corporativa*, y las campañas de difusión en los medios de comunicación (48).

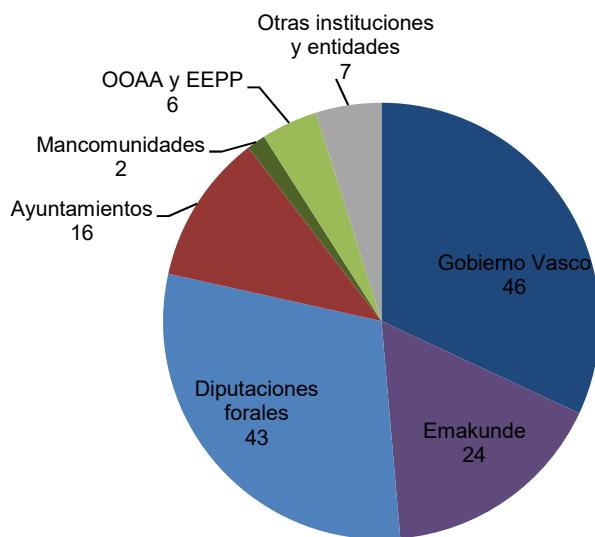
**Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2018**



#### 2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis

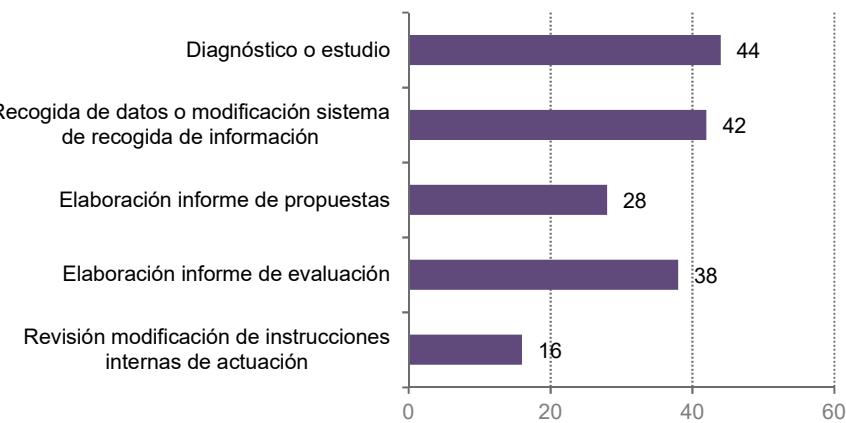
Las políticas de igualdad tienen que diseñarse a través de una base sólida de conocimiento, que debe mantenerse actualizado continuamente teniendo en cuenta la rápida evolución los diferentes factores que influyen en las desigualdades. Según la información facilitada en el 2018 por las diferentes instituciones, los departamentos del Gobierno Vasco han realizado 46 actuaciones de información, conocimiento y análisis, número similar al promovido por las diputaciones forales (43). También Emakunde, con 24 acciones de esta tipología se sitúa entre las instituciones más activas en este ámbito.

**Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2018**



Estas actuaciones se han centrado en la realización de *diagnósticos o estudios* (44) y en la *recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información* (42), siendo algo menos habitual la realización de *informes de evaluación* (38) y, en particular, *los informes de propuestas* que buscan aportar ideas para mejorar las estrategias y políticas de igualdad (28). Por último, la *revisión o modificación de instrucciones internas de actuaciones* ha sido el objetivo de 16 de estas acciones informadas.

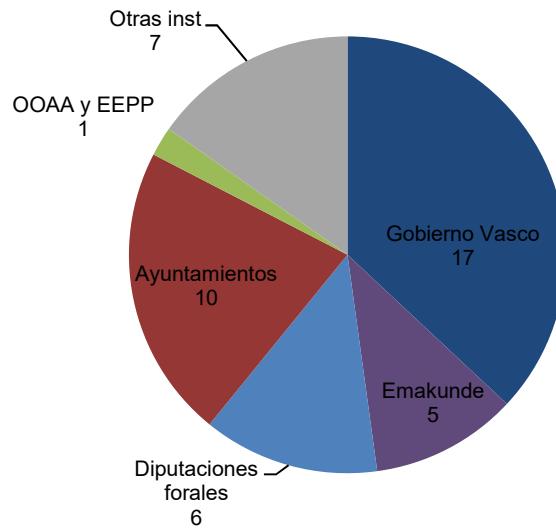
**Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2018**



#### 2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

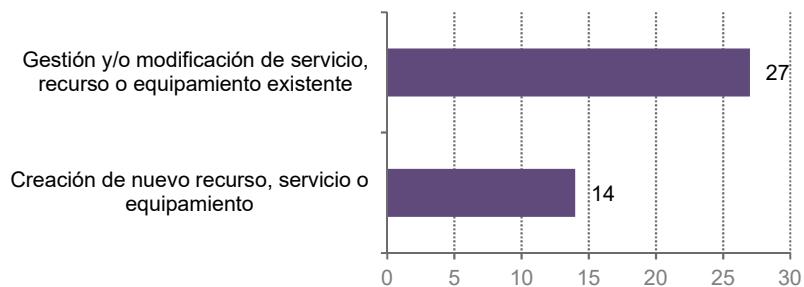
Las actuaciones de creación y gestión de recursos, servicios y equipamientos son más frecuentes en las intervenciones del Gobierno Vasco y de los ayuntamientos. Los recursos identificados se dirigen principalmente a la atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres (13 servicios o recursos), siendo también frecuentes los que se centran en proporcionar información y asesoramiento en materia de igualdad (8), o en el ámbito del empoderamiento de las mujeres (7).

**Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2018**



La mayoría de los recursos y servicios identificados existían con anterioridad; en este año se han creado 13 nuevos recursos, servicios o equipamientos, de los que 5 corresponden a los ayuntamientos y 3 a departamentos del Gobierno Vasco.

**Gráfico 34: N° total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2018**

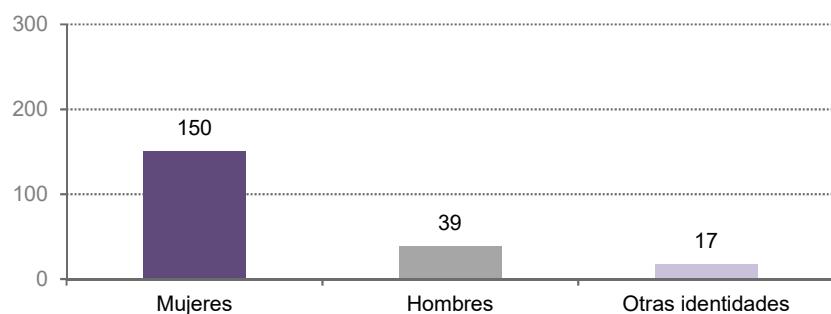


## 2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

### 2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones

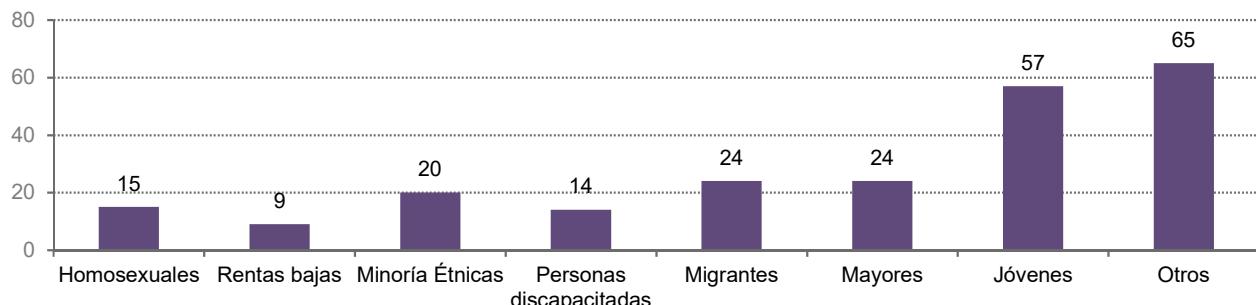
Las acciones que se impulsan desde las instituciones de la CAE para la consecución de la igualdad suelen dirigirse al conjunto de la sociedad, y no se focalizan en grupos específicos de forma mayoritaria (las focalizadas suponen el 38%). Cuando se dirigen a personas de un determinado sexo, se centran mayoritariamente en las mujeres (el 73% del total) y en menor medida a los hombres (19%). Así mismo, el 8%, 17 acciones, se han dirigido a personas no binarias.

**Gráfico 35: N° de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2018**



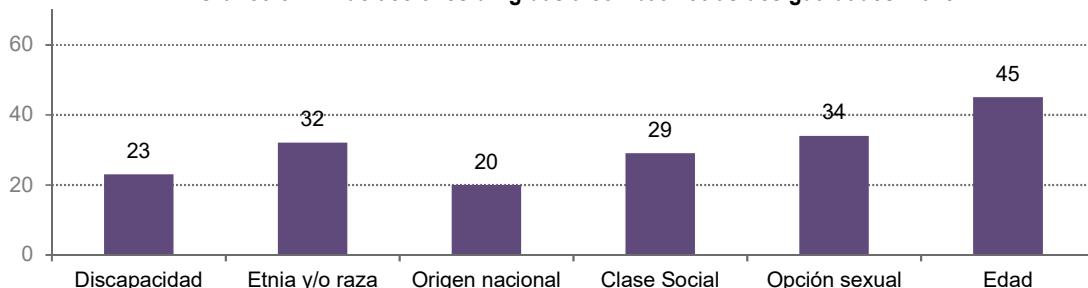
De los diferentes grupos de población, las acciones promovidas se han dirigido preferentemente a la población joven (57), la mayoría promovidas por las administraciones locales (26), Emakunde (14) y Gobierno Vasco (11). Estas dos últimas instituciones también son las que más acciones dirigen a las personas mayores (10 y 9 respectivamente).

**Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2018**



Algunas de las intervenciones desarrolladas integran el objetivo básico de reducir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres con el abordaje de otras desigualdades relacionadas con la edad, opciones sexuales, la etnia o raza, etc. Los ayuntamientos, seguidos por Emakunde, son quienes concentran un mayor número de intervenciones que incluyen también estas desigualdades. En el ámbito de la opción sexual, destacan las acciones promovidas por los departamentos del Gobierno Vasco; al tiempo que 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).

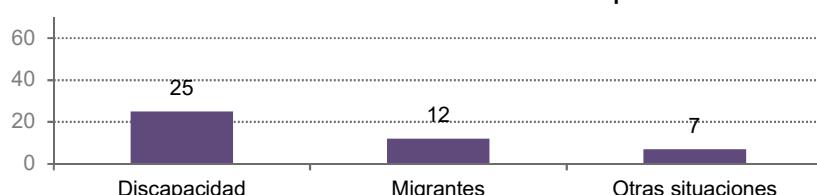
**Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2018**



## 2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

Entre la información solicitada a las instituciones, se ha preguntado si en las actuaciones llevadas a cabo han incluido medidas para facilitar la participación de personas con discapacidad, como la traducción para personas sordas; la accesibilidad tanto física como comunicativa o adaptaciones para personas migrantes, como la traducción a otros idiomas. Del total de las actuaciones informadas, 25 han incluido facilidades para las personas con alguna discapacidad y 12 para las personas migrantes. Emakunde y las diputaciones forales han sido las instituciones que han procurado en mayor medida estas adaptaciones, tanto para personas con discapacidad como para la población migrante.

**Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2018**



## 2.2.7. Coste de las intervenciones

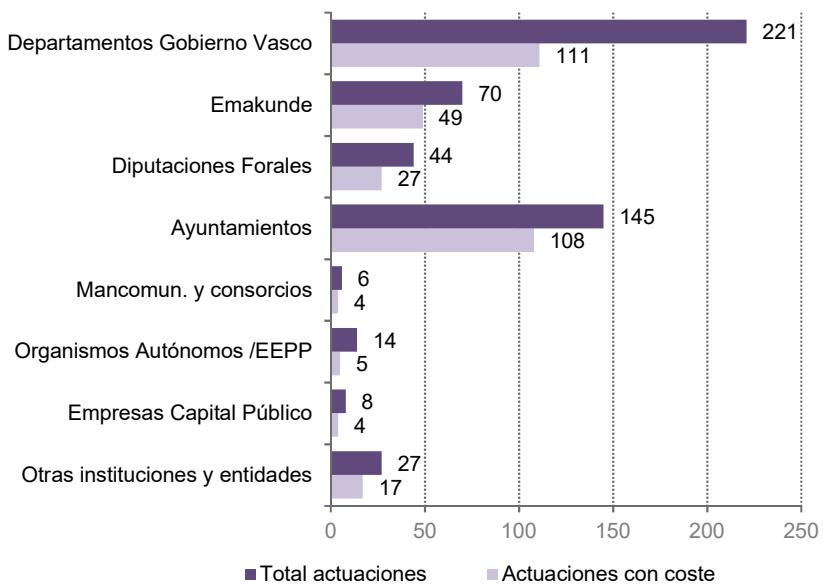
En el ámbito de la gobernanza se ha analizado el presupuesto asignado y ejecutado a las políticas de igualdad por las diferentes instituciones, lo que permite disponer de una primera visión global de la situación. En este apartado, sin embargo, se analiza el coste de las actuaciones que han informado las diferentes instituciones, cuya cuantía asciende a 52,8 millones de euros. La inclusión, ya señalada con anterioridad, de algunas actuaciones del Departamento de Educación, por un valor cercano a los 27 millones de euros (casi la mitad del total identificado), lleva a que los presupuestos y costes identificados en 2018 rompan la tendencia recogida en ejercicios anteriores.

En el análisis del coste de las intervenciones de 2018 se nota asimismo la falta de la información económica referida a algunos servicios y recursos de las administraciones relativos a la atención a mujeres víctimas de violencia. Las actuaciones dirigidas a 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 para sensibilizar, formar, prevenir la violencia ejercida contra las mujeres, se han elevado a cerca de 8,6 millones de euros, según la información facilitada en estas actuaciones. Esta cifra supone, si se incorporan los más de 9 millones destinados a este ámbito del Departamento de Seguridad informados en el ámbito de Gobernanza, que el total superaría los 17 millones de euros.

La promoción de la conciliación corresponsable, la atención a las mujeres que residen en áreas rurales o se encuentran en situación de vulnerabilidad, las escuelas de empoderamiento, etc han sido también ámbitos trabajados por las diferentes entidades con un impacto presupuestario notable, al igual que las ayudas económicas y subvenciones otorgadas a otros ámbitos institucionales, a las asociaciones de mujeres, empresas... para el impulso de la igualdad en sus respectivos ámbitos de actividad.

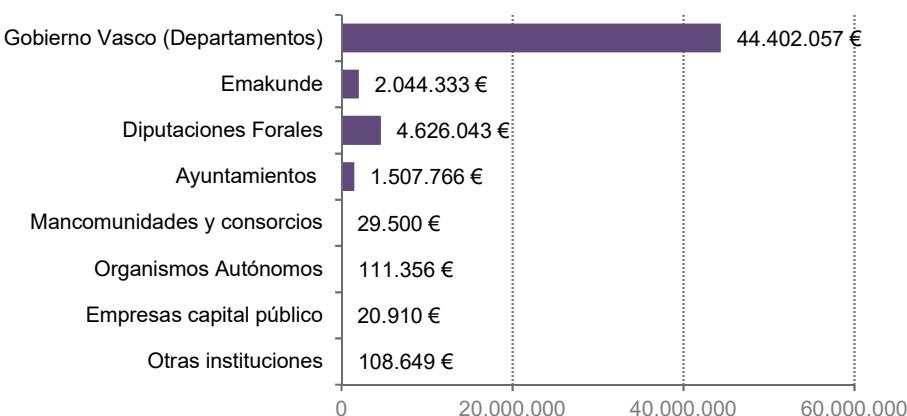
Del total de las acciones informadas por las instituciones, el 61% han incluido un coste. El resto se desarrollan mayoritariamente por el personal propio de las instituciones, por lo que no tienen asignado un presupuesto. Entre las diferentes instituciones, son los organismos autónomos, las empresas de capital público y los departamentos del Gobierno Vasco quienes tienen, proporcionalmente, un mayor número de intervenciones sin coste informado.

**Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2018**



En el análisis del coste de las acciones, se observa que 111 actuaciones del Gobierno Vasco han tenido un coste que asciende a 44,4 millones de euros. Esto significa que el 84% del coste total de las intervenciones identificado corresponde al Gobierno Vasco. El coste de las 27 intervenciones que han impulsado las Diputaciones Forales ha sido algo superior a los 4,6 millones, mientras que 49 acciones de Emakunde han contado con un presupuesto algo superior a los 2 millones de euros. A su vez, los ayuntamientos han informado que han realizado 108 actuaciones con un coste que asciende a 1,5 millones, mientras que el resto de las instituciones presentan acciones con costes limitados.

**Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2018**



**PARTE II:**  
**INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA**  
**ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS**  
**VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2018**

---

# 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.

## 1.1.- Normativa para la igualdad

	Normativa para la igualdad		Sistema de seguimiento
	Disponen	En proceso	
Diputaciones Forales	2		1
Ayuntamientos	11	6	10
Mancomunidades y Consorcios	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

## 1.2. Planificación en igualdad

### G1: Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad

#### a) Planes y programas para impulsar la igualdad

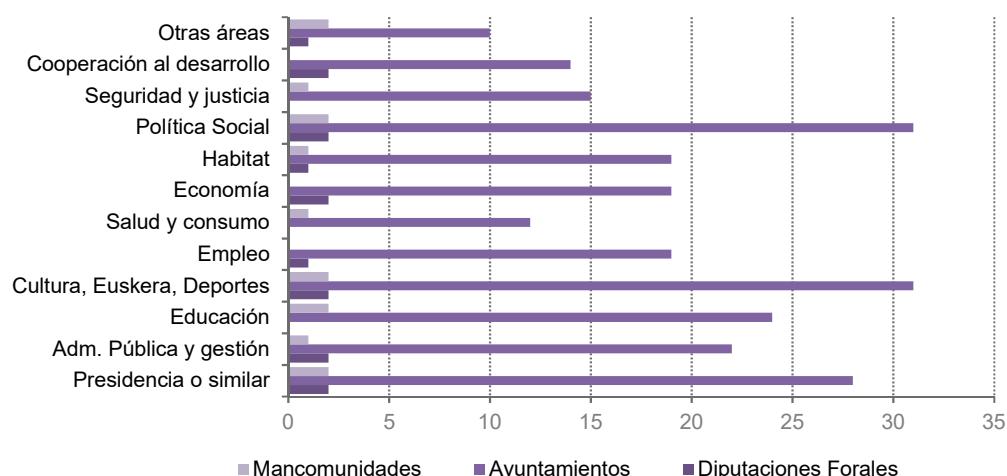
Tabla 2: Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2018

	Instituciones con Plan		Participación elaboración áreas (política y técnica)*	Diagnóstico	Participación Implementación áreas	Participación ciudadana <sup>9</sup>		Prevista evaluación		
	Actual	En proceso				General	Específica	Seguim.	Eval.	Ambos
Gobierno Vasco	12	2	12	12				2	2	8
Emakunde	1			1						1
Diputaciones Forales	3		2	3			2	1		1
Ayuntamientos	42	8	39 (2t)	36	Gráfico 41	6	31	11	7	16
Mancomunidades y Consorcios	6	4	3 (1t)	3			2	1		3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10	5	5 (5t)	10				4	1	5
Empresas de Capital Público	7	3	1 (6t)	6		1		2	2	3
Otras inst y entid. (UPV/EHU y JGGB)	2	1	2	2			2	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>23</b>	<b>64 (14t)</b>	<b>73</b>		<b>7</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>38</b>

- Instituciones en las que en la elaboración del plan han participado diferentes áreas. Entre paréntesis (t), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, no político y técnico

<sup>9</sup> En la participación ciudadana se pregunta sobre la participación a nivel individual y/o colectivo (general) y específica, de mujeres y/o de colectivos feministas y de asociaciones de mujeres.

**Gráfico 41: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2018**



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

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

### b) planes de igualdad internos

**Tabla 3: Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2018**

	Instituciones con Plan interno	Sistema de seguimiento
Gobierno Vasco <sup>10</sup>	12	12
Diputaciones Forales		
Ayuntamientos	3	2
Mancomunidades y Consorcios	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	4
Empresas de Capital Público	7	7
Otras instituciones y entidades	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>27</b>

**Tabla 4: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2018**

	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	3	3	4	3	2	2	2
Diputaciones Forales	2	3	3	3	3	2	2
Ayuntamientos	12	16	14	13	8	8	0
Mancomunidades Y Consorcios	1	2	1	2	2	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	7	7	5	1	1	3
Empresas de Capital Público	3	3	3	2	1	2	0
<b>Otras</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

<sup>10</sup> En 2017 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

### 1.3.- 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. 2018

	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras <sup>11</sup>
Gobierno Vasco	12		
Emakunde	1		
Diputaciones Forales	3		1
Ayuntamientos	31	3	1
Mancomunidades y Consorcios	8		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	2	9
Empresas de Capital Público	4	1	8
Otras instituciones y entidades (UPV/EHU)	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>6</b>	<b>22</b>

Tabla 6: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad<sup>12</sup>. 2018

	Mujeres jornada completa	Hombres Jornada completa	Mujeres jornada parcial	Hombres JP	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Otros
Gobierno Vasco	15				15				
Emakunde	29	9			24	1	4	5	4
Diputaciones Forales	11	1	2	1	10	2	3	0	0
Ayuntamientos	32	1	18	4	28	13	7	0	4
Mancomunidades y Consorcios	8				5	1			1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6				6				
Empresas de Capital Público				6	3				3
Otras instituciones y entidades	2			8	3	4	2	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>92</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

Tabla 7: Personal técnico de igualdad según tipo de contrato. 2018

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	10	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	7	5
Ayuntamientos	28	14
Mancomunidades y Consorcios	4	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	1
Empresas de Capital Público	9	
Otras instituciones y entidades	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>30</b>

Tabla 8: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2018

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	15	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	11	
Ayuntamientos	38	5
Mancomunidades y Consorcios	6	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	
Empresas de Capital Público	0	5
Otras instituciones y entidades	1	
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>10</b>

<sup>11</sup> Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad...

<sup>12</sup> Las instituciones no han desglosado en todos los casos la caracterización de todo el empleo que impulsa la igualdad.

**Tabla 9: Personal técnico de igualdad con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2018**

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	12	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	7	1
Ayuntamientos	27	9
Mancomunidades y Consorcios	6	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	
Empresas de Capital Público		1
Otras instituciones y entidades	1	
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>11</b>

**Tabla 10: Personal técnico igualdad se incluye en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo). 2018**

	Si todas las plazas en RPT	Algunas de las plazas
Gobierno Vasco	11	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	2	
Ayuntamientos	16	2
Mancomunidades y Consorcios	3	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1
Otras	1	
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>3</b>

## 1.4.- 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). 2018

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	5.987.994.309	596.120	56.824.756
Emakunde	5.518.946	5.817.000	5.518.946
Diputaciones Forales	3.327.252.540	2.654.451	8.450.347
Ayuntamientos	1.189.503.537	5.684.710	4.215.404
Mancomunidades y Consorcios	70.149.670	440.052	354.000
Organismos Autónomos y Entes Públicos	417.416.713	155.514	298.104
Empresas de Capital Público	316.691.402	32.100	39.794
Otras instituciones y entidades	6.857.404	95.000	
<b>TOTAL</b>	<b>11.321.384.521</b>	<b>15.474.947</b>	<b>75.701.351</b>

Tabla 12: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2018

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		personal	actuaciones		
Gobierno Vasco	39.564.384	509.305	29.264	30.800	
Emakunde		2.165.771		3.349.741	
Diputaciones Forales	268.965	486.892	390.335	220.000	110.000
Ayuntamientos	1.690.385	1.209.032	222.500	97.000	98.750
Mancomunidades y Consorcios	85.000	171.429	120.300	2.500	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	24.930	212.728	18.149	21.779	
Otras instituciones (UPV/EHU)	95.000		95.000	95.000	
<b>TOTAL</b>	<b>44.412.949</b>	<b>4.806.985</b>	<b>878.640</b>	<b>3.816.820</b>	<b>208.750</b>

Tabla 13: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2018

	Valoración previa incidencia presupuesto	Presup. Parciales con enfoque género	Formación	Grupos de trabajo	Acuerdos para incorporar persp. Género en presupuestos	
					Si	En proceso
Gobierno Vasco	12	46	9	5	3	1
Emakunde	1	1	1	1	1	
Diputaciones Forales	2	1	2	2	1	
Ayuntamientos	3	57	7	4	1	5
Mancomunidades y Consorcios	1		2	1		1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	6	6	2		2
Otras instituciones y entidades			1	1		1
Empresas de Capital Público	2	1	1	0		1
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>116</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

## 1.5.- 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. 2018

	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	278	65	41	34
Diputaciones Forales	122	122	1	63
Ayuntamientos	2.323	6	2	5
Mancomunidades y Consorcios	36	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	29	9		6
<b>TOTAL</b>	<b>2.788</b>	<b>203</b>	<b>44</b>	<b>108</b>

Tabla 15: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2018

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutrales impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	6	5	2	1	2	1
Diputaciones Forales	2	2	2	1	1	1
Ayuntamientos,	3	1	3	0	2	2
Mancomunidades y Consorcios	0	0	0	0	0	0
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	1	1	0	0
<b>TOTAL instituciones</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Tabla 16: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones  
previas de impacto de género 2018

	Directrices o acuerdos		Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	
Gobierno Vasco + Emakunde (AG y OOAA)	1		5
Diputaciones Forales	2		1
Ayuntamientos	2	11	2
Mancomunidades y Consorcios	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

## 1.6.- 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. 2018

	ÓRGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD			
	Total (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	71	2	4	3	3	9
Emakunde		1				
Diputaciones Forales	17	2	2	2	2	1
Ayuntamientos	71	33	23	20	18	15
Mancomunidades y Consorcios	4	5	4	4	3	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1		1		
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

## 1.7.- La formación en igualdad

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

Tabla 18: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2018

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales <sup>13</sup>
Gobierno Vasco	677	521	1.198
Emakunde			
Diputaciones Forales	153	470	623
Ayuntamientos	164	208	349
Mancomunidades y Consorcios	71	1.250	1.321
Organismos Autónomos y Entes Públicos	195	854	1.049
Empresas de Capital Público	143	125	268
Otras instituciones y entidades	509	1.618	2.152
<b>TOTAL</b>	<b>1.912</b>	<b>5.046</b>	<b>6.960</b>

Tabla 19: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2018

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	31	112	23	17	11	35	13	19
Emakunde								
Diputaciones Forales	157	187	8	10	43	51	7	1
Ayuntamientos	5	55	5	25	3	18	3	20
Mancomunidades y Consorcios	2	15		11		6	1	10
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	26	6	3	2	10	6	4
Empresas de Capital Público	26	81	11	1	12	100	31	0
Otras	8	3	0	7	3	4	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>479</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>224</b>	<b>63</b>	<b>55</b>

Tabla 20: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2018

	IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip. totales
Gobierno Vasco	400	251	651
Emakunde	3	20	23
Diputaciones Forales		2	2
Ayuntamientos	11	29	40
Mancomunidades y Consorcios	2	3	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	35	67	102
Empresas de Capital Público	39	28	67
Otras	9	17	26
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>	<b>417</b>	<b>916</b>

<sup>13</sup> Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

**Tabla 21: Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2018**

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Polít
Gobierno Vasco	19	29	1		2	3		1
Emakunde	1	17	1	1	1	1	1	
Diputaciones Forales	1	34	6			13	3	
Ayuntamientos		9		3	1	3		
Mancomunidades y Consorcios		1		2				2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	73	4	1	2	17	3	2
Empresas de Capital Público	6	15	7		3	22	13	
Otras	2	4	1	8	1		1	7
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>182</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>21</b>	<b>12</b>

## 1.8.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 22: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2018

	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	376	311	147			35	287
Emakunde	8	5	5	4	3		
Diputaciones Forales	192	178		129		10	22
Ayuntamientos	395	81	2	3	2	35	119
Mancomunidades y Consorcios	18	11	3	5	4	5	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	794	663	2	2	135	6	652
Empresas de Capital Público	468	362	110	21	1	47	77
Otras instituciones y entidades	9	9		1			9
<b>TOTAL</b>	<b>2.260</b>	<b>1.620</b>	<b>269</b>	<b>165</b>	<b>145</b>	<b>138</b>	<b>1.170</b>

Tabla 23: Criterios de igualdad en los convenios. 2018

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	159	22	13	1	8
Emakunde	3	3			
Diputaciones Forales	177	189			
Ayuntamientos	203	11	5	9	
Mancomunidades y Consorcios	1				
Organismos Autónomos y Entes Públicos	66	2	2	2	0
Empresas de Capital Público	56	2	2	1	2
Otras instituciones y entidades	2	1		1	
<b>TOTAL</b>	<b>667</b>	<b>230</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

Tabla 24: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2018

	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	330	146	7	42	121	42	18	29
Emakunde	20	20	20		5	4	5	5
Diputaciones Forales	3.734 <sup>14</sup>	2.374			1.970	3		398
Ayuntamientos	686	691	96	653	22	668	25	31
Mancomunidades y Consorcios			2	1	1	1	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	150	132	8	117	17	117	117	121
Empresas de Capital Público	1.685							
Otras instituciones y entidades	3							
<b>TOTAL</b>	<b>6.608</b>	<b>3.363</b>	<b>133</b>	<b>813</b>	<b>2.136</b>	<b>835</b>	<b>166</b>	<b>585</b>

<sup>14</sup> Dato estimado, sin contrastar

**Tabla 25: Criterios de igualdad en las becas. 2018**

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	32	1
Emakunde	1	1
Diputaciones Forales	51	0
Ayuntamientos	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	30	30
Empresas de Capital Público	21	
Otras instituciones y entidades	3	
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>33</b>

**Tabla 26: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2018**

	En los contratos				En las subvenciones	
	Han aprobado	En proceso	Sistema de seguimiento	Mecanismos sancionadores	Han aprobado	En proceso
Gobierno Vasco	3	1				
Emakunde	1			1		
Diputaciones Forales	2		2		2	
Ayuntamientos	5	3	3	5	4	4
Mancomunidades y Consorcios	2	1	1			
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1	3			
Empresas de Capital Público	2	2	5	1		
Otras instituciones y entidades			1	1		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

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

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

Tabla 27: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2018

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa implement	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	19	3	8	7	7	7	4
Diputaciones Forales	13	6	7	7	5	2	6
Ayuntamientos	12	6	6	9	6	5	11
Mancomunidades y Consorcios	1	1	1		1	1	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	2	3			3
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

### G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 28: Participación en estructuras de coordinación igualdad. 2018

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	0	11	
Emakunde	1	0	
Diputaciones Forales	2	1	
Ayuntamientos	21	12	
Mancomunidades y Consorcios	5	4	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	7	0	
<b>TOTAL PARTICIPACIONES</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	

Tabla 29: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2018 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde y Gobierno Vasco	4	1	
Diputaciones Forales	5	2	
Ayuntamientos	66	30	112
Mancomunidades y Consorcios	10	3	12
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>37</b>	<b>130</b>

Tabla 30: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2018 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	2	3	12
Diputaciones Forales	7		
Ayuntamientos	51	23	131
Mancomunidades y Consorcios	4	13	2
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>39</b>	<b>145</b>

Tabla 31: Otras estructuras de coordinación y protocolos violencia 2018

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia
Gobierno Vasco	8	3
Diputaciones Forales	2	2
Ayuntamientos	25	35
Mancomunidades y Consorcios	7	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	3
Empresas de Capital Público	1	7
Otras instituciones y entidades	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>56</b>

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

Tabla 32: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2018

	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	10	2	10	2	6	5	4	6	2	7
Emakunde	1		1		1		1		1	
Diputaciones Forales	1			1		1		1		
Ayuntamientos	4	1	1	3	1	3	1	2	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	1	6		2	3	2	2		4
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

Tabla 33: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2018

	Estudios	
	Conocimiento, valor y percepción desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	2	12
Emakunde	1	2
Diputaciones Forales		4
Ayuntamientos	5	
Mancomunidades y Consorcios	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos		3
Empresas de Capital Público		
Otras instituciones y entidades		
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>21</b>

Tabla 34: Estudios sectoriales según temáticas 2018

	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco	1	1		1	1		
Emakunde							1
Diputaciones Forales							
Ayuntamientos	1	1	2	1	1	3	
Mancomunidades y Consorcios							
Organismos Autónomos y Entes Públicos		3	1	1		1	
Empresas de Capital Público					1		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Tabla 35: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres, 2018

	Minoría étnica	inmigrantes	Discapacidad	Jóvenes	Mayores	Rentas bajas
Gobierno Vasco				1	1	
Emakunde						
Diputaciones Forales						
Ayuntamientos	1	2	1	3	1	1
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos						
Otras instituciones y entidades			1			
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

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

**Tabla 36: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2018**

	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	1.005	2	412	1	240	511
Emakunde	2	1	2		1	
Diputaciones Forales	316	33	308	40		20
Ayuntamientos	54	32	23	16	5	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	185	99	132	95	55	10
Empresas de Capital Público	68		23		14	23
<b>TOTAL</b>	<b>1.630</b>	<b>167</b>	<b>900</b>	<b>152</b>	<b>315</b>	<b>570</b>

**Tabla 37: Procesos con plazas de igualdad. 2018**

		Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
		>150 h formación	Sin 150 h formación
Gobierno Vasco		3	
Emakunde		1	
Diputaciones Forales			1
Ayuntamientos		2	1
Mancomunidades y Consorcios			
Organismos Autónomos y Entes Públicos		2	
Empresas de capital público			7
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>9</b>

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

**Tabla 38: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2018**

	Nº de tribunales para acceso al empleo público			Nº de jurados para concesión de premios		
	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres	Totales	Con cláusula repres	Con repres equilibrada
Gobierno Vasco	202	102	40	149	131	94
Emakunde	2	2	2	1		
Diputaciones Forales	59	52	24			
Ayuntamientos	36	46 <sup>15</sup>	21	30	25	5
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	133	126	95	22	22	3
Empresas de Capital Público	61	27				
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>309</b>	<b>182</b>	<b>202</b>	<b>178</b>	<b>102</b>

**Tabla 39: Representación equilibrada órganos colegiados. 2018**

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	113	38
Emakunde	1	
Diputaciones Forales		
Ayuntamientos	57	39
Mancomunidades y Consorcio	6	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	19	8
Empresas de Capital Público	16	3
Otras instituciones y entidades	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>95</b>

<sup>15</sup> Este dato es más elevado que el total debido a que un ayuntamiento ha informado que no conoce el número total de tribunales del 2018, solo el número de tribunales con representación equilibrada.

## 2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2018.

**Tabla 40: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2018**

	Total	% vertical
Departamentos del Gobierno Vasco	221	41,3
Emakunde	70	13,1
Diputaciones Forales	44	8,2
Ayuntamientos	145	27,1
Mancomunidades y Consorcios	6	1,1
Organismos Autónomos/Entes Públicos	14	2,6
Empresas de Capital Público	8	1,5
Otras instituciones y entidades <sup>16</sup>	27	5,1
<b>TOTAL</b>	<b>535</b>	<b>100</b>

**Tabla 41: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2018**

	Continuidad del año anterior (2017)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	125	57,6
Emakunde	56	80
Diputaciones Forales	35	79,5
Ayuntamientos	87	60,0
Mancomunidades y Consorcios	4	66,7
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	5	35,7
Empresas de Capital Público	2	25
Otras instituciones y entidades	18	69,2
<b>TOTAL</b>	<b>335</b>	<b>62,6</b>

**Tabla 42: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2018**

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt	Mancomi y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Eradicación de la violencia	44	13	13	46	2	1		4	<b>123</b>
Corresponsabilidad	18		2	1					<b>21</b>
Empoderamiento/pr omoción de las mujeres	37	9	7	38	2	2	1	6	<b>102</b>
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	49	39	8	45	1	5	6	13	<b>166</b>
No se ajusta ninguno	45	7	3	6	1	3	1	3	<b>69</b>
Mejora gobernanza	28	2	11	9		3		1	<b>54</b>

<sup>16</sup> UPV/EHU y HAZI.

**Tabla 43: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2018**

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	27	6	6	40		1	1	15	<b>96</b>
Cultura, Euskera, Deportes	16	7	1	23		1			<b>48</b>
Empleo	11	7		1		4			<b>23</b>
Economía	36	5	4	1		2	2	4	<b>54</b>
Salud y consumo	61	1		6			1		<b>69</b>
Hábitat	8			1			2		<b>11</b>
Política Social	30	14	11	25	3			1	<b>84</b>
Cooperación	1			2	1			1	<b>5</b>
Seguridad y Justicia	13	5		5		2		1	<b>26</b>

**Tabla 44: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2018**

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunta-mientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	42	22	12	40		1	1	13	<b>131</b>
Intervención regulativa	18	12	10	6		2	2	4	<b>54</b>
Formación ciudadanía	15	14	10	45	3	2	1	6	<b>96</b>
Formación profesionales SP	33	9	8	8	1		1	5	<b>65</b>
Sensibilización, difusión y comunicación	53	28	20	70	3	6	7	13	<b>200</b>
Información, conocimiento y análisis	46	24	19	16	2	7		7	<b>121</b>
Creación y gestión de servicios y/o equipamientos	17	4	6	10		1		3	<b>41</b>
Participación y consulta ciudadana	7	6	2	19	1			3	<b>38</b>
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	21	21	19	30	1	7		7	<b>106</b>

**Tabla 45: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2018**

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales <sup>17</sup>
Gobierno Vasco	551	802	<b>6.314</b>
Emakunde	1.725	981	<b>2.706</b>
Diputaciones Forales	974	777	<b>1.751</b>
Ayuntamientos	3.726	2.425	<b>6.453</b>
Mancomunidades y Consorcios	873	103	<b>1.188</b>
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	<b>39</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7.852</b>	<b>5.089</b>	<b>18.351</b>

<sup>17</sup> Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

**Tabla 46: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2018**

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/acreditación
Gobierno Vasco	8		1	2
Emakunde	9	4		3
Diputaciones Forales	5	4	5	
Ayuntamientos	26	4	1	3
Mancomunidades y Consorcios	1			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	1		1
Otras	2	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

**Tabla 47: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2018**

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales <sup>18</sup>
Gobierno Vasco	1.612	425	2.097
Emakunde	305	65	939
Diputaciones Forales	212	101	313
Ayuntamientos	115	40	229
Mancomunidades y Consorcios	6	5	11
Empresas de capital público	32	25	57
Otras instituciones y entidades	149	40	189
<b>TOTAL</b>	<b>2.431</b>	<b>701</b>	<b>3.835</b>

**Tabla 48: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2018**

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/acreditación
Gobierno Vasco	12	16		14
Emakunde	5	5		2
Diputaciones Forales	1	3	2	
Ayuntamientos	4	5	1	2
Organismos Autónomos y Entes Públicos				
Mancomunidades y Consorcios	1	1		
Otras instituciones y entidades				
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

**Tabla 49: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2018**

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales
Gobierno Vasco	314	103	554
Emakunde	3.269	2.455	6.059
Diputaciones Forales	1.249	786	2.035
Ayuntamientos	4.225	2.747	7.260
Mancomunidades y Consorcios	12	13	25
Organismos Autónomos y Entes Públicos	76	167	543
Empresas de Capital Público	55	42	97
Otras instituciones y entidades	478	232	635
<b>TOTAL</b>	<b>9.678</b>	<b>6.545</b>	<b>17.208</b>

<sup>18</sup> Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

**Tabla 50: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2018**

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/corporativa
Gobierno Vasco	12	15	8	6
Emakunde	16	18	11	16
Diputaciones Forales	7	5	7	13
Ayuntamientos	34	31	17	22
Mancomunidades y Consorcios	2			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	2	2
Empresas de Capital Público	1	1	2	4
Otras instituciones y entidades	5	4	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>65</b>

**Tabla 51: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2018**

	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	12	12	6	1	6
Emakunde	10	14	7	3	13
Diputaciones Forales	13	8	8	8	6
Ayuntamientos	3	4	3	2	10
Mancomunidades y Consorcios	1	0	1		2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2		2	
Empresas de Capital Público					
Otras instituciones y entidades	2	4	3		1
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

**Tabla 52: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2018**

	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	12	3		4
Emakunde	2		1	2
Diputaciones Forales	4	2	2	6
Ayuntamientos	6	5	3	9
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1		1
Otras instituciones y entidades		2	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

**Tabla 53: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2018**

	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos
Gobierno Vasco	21	30	27	79	52
Emakunde	17	12	36	32	4
Diputaciones Forales	4	2	7	8	3
Ayuntamientos	2	24	29	8	7
Mancomunidades y Consorcios		2	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3			6	1
Empresas de Capital Público	3				
Otras instituciones y entidades	2		6	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>106</b>	<b>135</b>	<b>68</b>

**Tabla 54: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2018**

	Mujeres	Hombres	Otras identidades
Gobierno Vasco	54	5	2
Emakunde	21	8	2
Diputaciones Forales	10	3	
Ayuntamientos	51	19	13
Mancomunidades y Consorcios	3	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3		
Empresas de Capital Público	1	1	
Otras instituciones y entidades	7	1	
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>39</b>	<b>17</b>

**Tabla 55: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2018**

	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros
Gobierno Vasco	7	6	2	11	3	1	2	46
Emakunde	8	9	6	14	9	7	6	2
Diputaciones Forales	1		1	1	1			6
Ayuntamientos	4	9	5	26	10	1	6	8
Mancomunidades y Consorcios				4	1			1
Organismos Autónomos y Entes Públicos								
Empresas de Capital Público				1				
Otras instituciones y entidades								3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>65</b>

**Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2018**

	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional
Gobierno Vasco	3	2	7	2	8	2
Emakunde	13	11	11	10	11	10
Diputaciones Forales	5	3	2	3	3	3
Ayuntamientos	23	12	13	8	10	5
Mancomunidades y Consorcios	4		1			
Empresas de Capital Público		1				
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>20</b>

**Tabla 57: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2018**

	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos
Gobierno Vasco			
Emakunde	8	2	1
Diputaciones Forales	6	4	1
Ayuntamientos	6	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>8</b>

**Tabla 58: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2018**

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	44.402.057	84,0
Emakunde	2.044.333	3,9
Diputaciones Forales	4.626.043	8,7
Ayuntamientos	1.507.766	2,8
Mancomunidades y Consorcios	29.500	0,05
Organismos Autónomos/Entes Públicos	111.356	0,2
Empresas de Capital Público	20.910	0,04
Otras instituciones y entidades	108.649	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>52.850.614</b>	<b>100,0</b>