



Erakunde autonomiadaruna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERGANTZEN, JUSTITZA
ETA GONAPTE POLITIKARIO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTITIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Evaluación del VII Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2019

Memoria de seguimiento

2019

ÍNDICE

0.	PRESENTACIÓN	6
PARTE I: SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD. SÍNTESIS 2019		7
1.	ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES	8
2.	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	10
2.1.	Resultados en relación con las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad	10
2.1.1.	Normativa específica para la igualdad	10
2.1.2.	La planificación de las políticas de igualdad en la CAE	11
2.1.3.	Las unidades administrativas para la igualdad y el personal que impulsa la igualdad en las administraciones vascas	13
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	16
2.1.5.	La incorporación de las evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas en las administraciones vascas	18
2.1.6.	La participación en las políticas de igualdad	19
2.1.7.	La formación en igualdad en las administraciones públicas	20
2.1.8.	La inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones de las administraciones públicas	23
2.1.9.	Evolución de otros objetivos relevantes de igualdad en el ámbito de la gobernanza	24
2.2.	Resultados del seguimiento en los ejes de intervención	28
2.2.1.	Objetivos políticos de las intervenciones	29
2.2.2.	Temática de las acciones de igualdad	32
2.2.3.	Tipo de intervención	33
2.2.3.1.-	Formación	35
2.2.3.2.-	Sensibilización	38
2.2.3.3.-	Información, conocimiento y análisis	39
2.2.4.	Creación y gestión de servicios y equipamientos	40
2.2.5.	Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad	41
2.2.5.1.-	Personas beneficiarias de las acciones	41
2.2.6.	Uso de medidas de adaptación en las acciones	42
2.2.7.	Coste de las intervenciones	43

**PARTE II: INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA ACTIVIDAD DE LOS
PODERES PÚBLICOS VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2019.....45**

1. GOBERNANZA.....	46
1.1.- Normativa para la igualdad	46
1.2. Planificación en igualdad.....	46
1.3.- Unidades administrativas y personal.....	49
1.4.- Recursos económicos de las políticas de igualdad	51
1.5.- Evaluaciones previas de impacto	52
1.6.- La participación en las políticas de igualdad	53
1.7.- La formación en igualdad	54
1.8.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas	56
1.9.- Otros objetivos relevantes de la igualdad en el ámbito de la Gobernanza	58
2. INTERVENCIONES.....	62

Índice de Tablas

Tabla 1:	Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2019	8
Tabla 2:	Nº de instituciones participantes con planes o programas de igualdad vigentes y caracterización de los planes. 2019	46
Tabla 3:	Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2019	47
Tabla 4:	Nº de instituciones con planes internos de igualdad. 2019	48
Tabla 5:	Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2019	48
Tabla 6:	Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2019	49
Tabla 7:	Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad. 2019	49
Tabla 8:	Personal técnico según tipo de contrato. 2019	49
Tabla 9:	Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2019	49
Tabla 10:	Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2019	50
Tabla 11:	Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2019	50
Tabla 12:	Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2019	51
Tabla 13:	Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2019	51
Tabla 14:	Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2019	51
Tabla 15:	Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2019	52
Tabla 16:	Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2019	52
Tabla 17:	Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género 2019	52
Tabla 18:	Participación ciudadana e igualdad. 2019	53
Tabla 19:	Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2019	54
Tabla 20:	Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2019	54
Tabla 21:	Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2019	54
Tabla 22:	Desglose de la participación en igualdad (tabla anterior). 2019	55
Tabla 23:	Criterios de igualdad en las contrataciones. 2019	56
Tabla 24:	Criterios de igualdad en los convenios. 2019	56
Tabla 25:	Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2019	56
Tabla 26:	Criterios de igualdad en las becas. 2019	56
Tabla 27:	Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2019	57
Tabla 28:	Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2019	58
Tabla 29:	Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2019	58
Tabla 30:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2019 (igualdad)–	58
Tabla 31:	Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2019 (igualdad)	58
Tabla 32:	Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional. 2019	58
Tabla 33:	Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2019	59
Tabla 34:	Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2019	59
Tabla 35:	Estudios sectoriales según temáticas 2019	59
Tabla 36:	Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres, 2019	59
Tabla 37:	Número y caracterización de los procesos selectivos. 2019	60
Tabla 38:	Procesos con plazas de igualdad. 2019	60
Tabla 39:	Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2019	61
Tabla 40:	Representación equilibrada órganos colegiados. 2019	61
Tabla 41:	Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2019	62
Tabla 42:	Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2019	62
Tabla 43:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2019	62
Tabla 44:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2019	63
Tabla 45:	Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2019	63
Tabla 46:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2019	63
Tabla 47:	Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2019	64
Tabla 48:	Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2019	64
Tabla 49:	Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2019	64
Tabla 50:	Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2019	64
Tabla 51:	Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2019	65

Tabla 52:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2019	65
Tabla 53:	Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2019	65
Tabla 54:	Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2019	65
Tabla 55:	Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2019	66
Tabla 56:	Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2019	66
Tabla 57:	Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2019	66
Tabla 58:	Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres–, por tipo de institución. 2019	66
Tabla 59:	Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2019	67
Tabla 60:	Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2019	67
Tabla 61:	Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2019	67

Índice de Gráficos

Gráfico 1:	Número de instituciones participantes e instituciones con normativa para la igualdad. 2019	11
Gráfico 2:	Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2019	11
Gráfico 3:	Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2019	14
Gráfico 4:	Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2019	14
Gráfico 5:	Personal en igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2019	15
Gráfico 6:	Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2019	16
Gráfico 7:	Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2019	17
Gráfico 8:	Presupuestos desglosados (en miles). 2019	18
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. 2019	19
Gráfico 10:	Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2019	20
Gráfico 11:	Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2019	21
Gráfico 12:	Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2019	21
Gráfico 13:	Personal formado en igualdad según Instituciones. 2019	22
Gráfico 14:	Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2019	22
Gráfico 15:	Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2019	24
Gráfico 16:	Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2019	25
Gráfico 17:	Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2019	25
Gráfico 18:	Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2019	27
Gráfico 19:	Representación equilibrada en órganos colegiados 2019	27
Gráfico 20:	Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2019	28
Gráfico 21:	Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2019	30
Gráfico 22:	Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2019	32
Gráfico 23:	Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2019	34
Gráfico 24:	Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2019	35
Gráfico 25:	Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2019	36
Gráfico 26:	Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2019	36
Gráfico 27:	Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2019	37
Gráfico 28:	Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2019	37
Gráfico 29:	Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2019	38
Gráfico 30:	Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2019	38
Gráfico 31:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2019	39
Gráfico 32:	Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2019	39
Gráfico 33:	Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2019	40
Gráfico 34:	Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2019	40
Gráfico 35:	Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2019	41
Gráfico 36:	Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2019	41
Gráfico 37:	Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2019	42
Gráfico 38:	Nº de acciones con medidas de adaptación. 2019	42
Gráfico 39:	Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2019	43
Gráfico 40:	Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución, en miles. 2019	44
Gráfico 41:	Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2019 A8	47

0. PRESENTACIÓN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer tiene asignada la elaboración de una memoria que recoja la actuación de los Poderes Públicos Vascos respecto a su planificación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Esta obligación se define en el momento de la creación del Instituto, recogida en el artículo 4 de la Ley 2/1998, y el presente informe da respuesta al seguimiento de la actividad desarrollada por los Poderes Públicos en 2019.

Con el fin de favorecer la valoración de los progresos o retrocesos registrados en la implantación de las políticas de la igualdad en la CAE, este documento mantiene la estructura básica de informes anteriores, incluyendo algunas adaptaciones derivadas de los cambios en la planificación o en el propio dispositivo de seguimiento.

Se mantiene así la división del informe en dos bloques: el primero incluye las informaciones consideradas más significativas respecto a las actuaciones en materia de igualdad; el segundo presenta el detalle de los datos en tablas, a modo de 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.

La recogida de la información proporcionada por las instituciones se realiza a través de una aplicación informática que incluye dos tipos de cuestionarios. Uno, relativo al Buen Gobierno, que es único para cada entidad y que recoge el cumplimiento de las diferentes obligaciones normativas de las instituciones de la CAE en cuanto a la integración de la perspectiva de género en su organización. El otro modelo de cuestionario se refiere a las actuaciones desarrolladas por las instituciones respecto a los Ejes de Intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y pueden cumplimentarse tantos cuestionarios como acciones¹ hayan desarrollado en el año de evaluación. La información que se presenta en esta memoria se ha recogido desde junio a noviembre de 2020 y hace referencia a las acciones realizadas en 2019.

¹ Se solicita a las instituciones información sobre actuaciones significativas y relevantes.

PARTE I:
SEGUIMIENTO DEL VI PLAN DE IGUALDAD.
SÍNTESIS 2019

1. ENFOQUE METODOLÓGICO. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES

La planificación en materia de igualdad, tal y como la definen los Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE en el ámbito de la Administración General, tiene un carácter orientador: se identifican principios y objetivos de los poderes públicos con carácter general, pero son las diferentes administraciones quienes deben diseñar e implantar las acciones que consideran más adecuadas para alcanzar los objetivos de igualdad propuestos en este marco general.

Este informe tiene un carácter de seguimiento de la evolución de las políticas de igualdad en la CAE a partir de los datos de ejecución que proporcionan los poderes públicos. En el ámbito del Buen Gobierno, la Ley 4/2005 y su desarrollo normativo posterior, marcan unos objetivos cuyo progreso es más fácilmente valorable. En el ámbito de los Ejes de Intervención, este informe analiza las acciones que desarrollan los poderes públicos de la CAE, pero no sus resultados a la hora de corregir o eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. La valoración de los resultados de las políticas de igualdad en la CAE se aborda a través de una evaluación de impacto posterior.

En esta memoria se analizan cuestiones básicas en la planificación en igualdad, como el número de entidades que cuentan con planes vigentes, el número y caracterización de las personas que trabajan en este ámbito o los presupuestos dirigidos a impulsar la igualdad de mujeres y hombres. También caracterizan las actuaciones desarrolladas desde los poderes públicos de la CAE para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos y dimensiones.

La información analizada en este informe corresponde a los datos proporcionados por 126 entidades informantes: todos los departamentos del Gobierno Vasco y las tres diputaciones forales, así como ayuntamientos (74) 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).

Tabla 1: Nº de instituciones participantes en la evaluación del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. 2019

Instituciones	Número
Departamentos Gobierno Vasco	12
Diputaciones Forales	3
Ayuntamientos ²	74
Mancomunidades y Consorcios	8
Organismos Autónomos y Entes Públicos ³	16
Empresas de Capital Público	9
Otras instituciones y entidades	4
TOTAL	126

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.

² 66 ayuntamientos han respondido al cuestionario de Gobernanza y 39 ayuntamientos han incluido fichas de actuación

³ Se incluye a Emakunde en este epígrafe.

Ayuntamiento de Abadiño	Ayuntamiento de Orendain	Diputación Foral de Álava
Ayuntamiento de Abaltzisketa	Ayuntamiento de Pasaia	Diputación Foral de Bizkaia
Ayuntamiento de Amezketza	Ayuntamiento de Plentzia	Diputación Foral de Gipuzkoa
Ayuntamiento de Amurrio	Ayuntamiento de Portugalete	Emakunde
Ayuntamiento de Andoain	Ayuntamiento de Santurtzi	EITB
Ayuntamiento de Aramaio	Ayuntamiento de Segura	Academia de Policía
Ayuntamiento de Arraia-Maeztu	Ayuntamiento de Sestao	Agencia Vasca del Agua
Ayuntamiento de Arrigorriaga	Ayuntamiento de Sopelana	Autoridad Vasca de la Competencia
Ayuntamiento de Artziniega	Ayuntamiento de Sorluze-Placencia	Consejo Económico y Social Vasco
Ayuntamiento de Astigarraga	Ayuntamiento de Ugao-Miraballes	Eustat
Ayuntamiento de Ataun	Ayuntamiento de Urduliz	EVE. Ente Vasco de la Energía
Ayuntamiento de Ayala	Ayuntamiento de Urnieta	HABE
Ayuntamiento de Azkoitia	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Instituto Vasco de Finanzas
Ayuntamiento de Bakio	Ayuntamiento de Zaldibar	IVAP
Ayuntamiento de Baliarrain	Ayuntamiento de Zaldibia	Kontsumobide. Instituto Vasco de
Ayuntamiento de Balmaseda	Ayuntamiento de Zarautz	Consumo
Ayuntamiento de Barakaldo	Ayuntamiento de Zeberio	Lanbide
Ayuntamiento de Barrika	Ayuntamiento de Zestoa	Osakidetza
Ayuntamiento de Berango	Ayuntamiento de Zizurkil	Osalan
Ayuntamiento de Berastegi	Ayuntamiento de Zumaia	Escuela de Música Luis Aranburu
Ayuntamiento de Bergara	Mancomunidad Saiaz	EJIE
Ayuntamiento de Bermeo	Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta	Euskadiko Kirol Portuak
Ayuntamiento de Bernedo	Cuadrilla de Ayala	Euskotren
Ayuntamiento de Berriz	Cuadrilla de Campezo-Montaña Alavesa	Itelazpi
Ayuntamiento de Bilbao	Mancomunidad Tolosaldea	Izenpe
Ayuntamiento de Busturia	Mancomunidad de Debarrena	Osatek
Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián	Cuadrilla de Laguardia-Rioja Alavesa	Parques Tecnológicos de Álava, Bizkaia y
Ayuntamiento de Ermua	Cuadrilla de Gorbeialdea	Gipuzkoa
Ayuntamiento de Errenteria		SPRI
Ayuntamiento de Errigoiti		Visesa
Ayuntamiento de Etxebarri	Lehendakaritza	ELIKA. Fundación Vasca para la
Ayuntamiento de Forua	Departamento de Salud	Seguridad Agroalimentaria
Ayuntamiento de Getaria	Departamento de Educación	Juntas Generales de Álava
Ayuntamiento de Gorliz	Departamento de Trabajo y Justicia	Juntas Generales de Bizkaia
Ayuntamiento de Hernani	Departamento de Cultura y Política	UPV/EHU
Ayuntamiento de Hondarribi	Lingüística	
Ayuntamiento de Igorre	Departamento de Desarrollo Económico e	
Ayuntamiento de Irún	Infraestructuras	
Ayuntamiento de Iurreta	Departamento de Seguridad	
Ayuntamiento de Laudio	Departamento de Hacienda y Economía	
Ayuntamiento de Lazkao	Departamento de Turismo, Comercio y	
Ayuntamiento de Legorreta	Consumo	
Ayuntamiento de Leintz Gatzaga	Departamento de Gobernanza Pública y	
Ayuntamiento de Leioa	Autogobierno	
Ayuntamiento de Lemoiz	Departamento de Medio Ambiente,	
Ayuntamiento de Lezo	Planificación Territorial y Vivienda	
Ayuntamiento de Markina-Xemein	Departamento de Empleo y Políticas	
Ayuntamiento de Mendaro	Sociales	
Ayuntamiento de Mungia		
Ayuntamiento de Nabarniz		
Ayuntamiento de Oiartzun		
Ayuntamiento de Okondo		
Ayuntamiento de Oñati		
Ayuntamiento de Orduña		

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: BUEN GOBIERNO Y ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD

El capítulo se estructura en dos bloques, que mantienen la distribución del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres: por una parte, resultados que hacen referencia a los programas de buen gobierno, que implican la integración del principio de igualdad en la organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos; y por otro lado, las actuaciones que las diferentes instituciones ponen en marcha en cada uno de los tres ejes de intervención definidos en el VII Plan: empoderamiento de las mujeres, transformación de las economías y una organización social que garantice 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

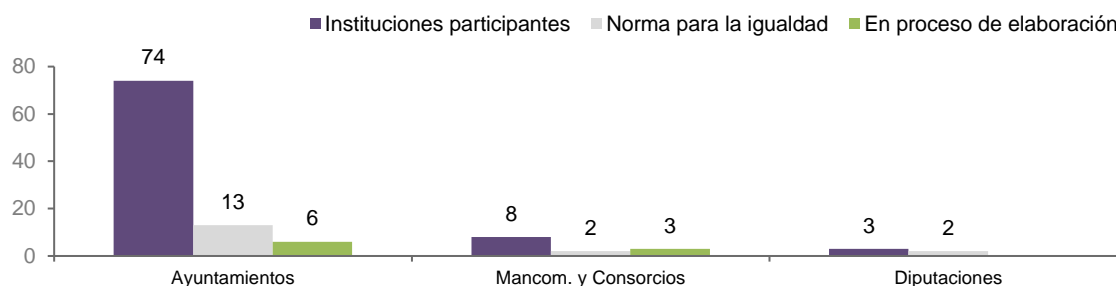
El VII Plan incorpora la definición del mainstreaming de género recogida en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que supone *la consideración de forma sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y 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 este bloque se incluyen de forma sintética los resultados considerados más relevantes en cuanto a la evolución de los objetivos de mainstreaming de género fijados en el VII Plan, información que se detalla en la Parte II de la memoria, con la inclusión de tablas con datos sobre cada uno de los ítems del seguimiento.

2.1.1. Normativa específica para la igualdad

Una de las novedades incorporadas a partir de la entrada en vigor del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha sido la información de las instituciones forales y locales/supralocales respecto la existencia de normas específicas en materia de igualdad, dado que algunas entidades recurren a esta normativa como herramienta complementaria, y en algún caso sustitutoria, de los planes de igualdad. Dos de las tres diputaciones forales cuentan con normas específicas, aprobadas en 2015 y 2018. Entre los ayuntamientos de la CAE, algo menos de 1 de cada 5 participantes en el seguimiento señalan contar con este instrumento, con un 8% de las entidades locales implicadas en el desarrollo de normativa específica para la igualdad. También resulta una herramienta de utilización creciente entre las mancomunidades y cuadrillas.

Gráfico 1: Número de instituciones participantes e instituciones con normativa para la igualdad. 2019



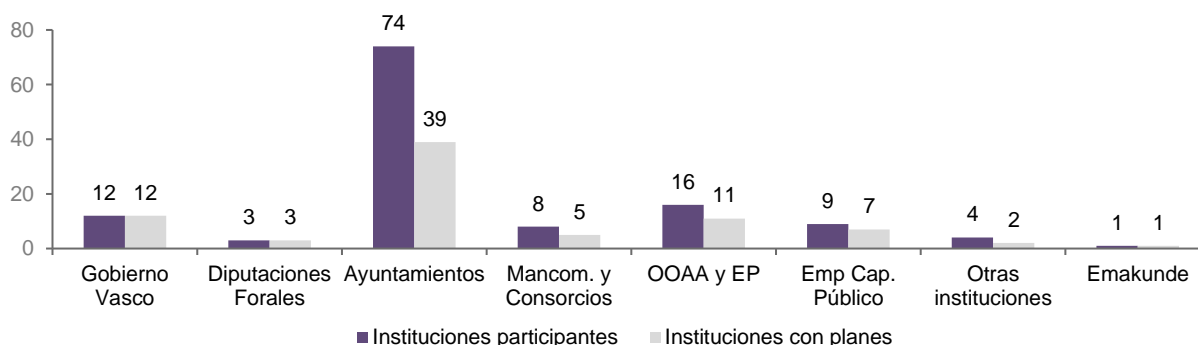
2.1.2. La planificación de las políticas de igualdad en la CAE

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

Este Plan sirve de referencia a los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos y otras entidades públicas, que aprueban sus planes o programas para la igualdad partiendo de las directrices definidas en este Plan, aunque normalmente los períodos de aprobación y vigencia de estos no suelen coincidir con el plan marco de la AG. Las empresas de capital público están igualmente obligadas a planificar sus intervenciones en materia de igualdad.

Departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales encabezan la planificación en igualdad de forma sostenida en el tiempo, de modo que todas estas instituciones cuentan con al menos 2 planes de igualdad previos, y la mayoría han planificado sus intervenciones en esta materia durante al menos 4 legislaturas. 39 de los 74 ayuntamientos participantes informan de que cuentan con un plan de igualdad vigente, pero además 13 entidades locales⁴ adicionales están en proceso de elaboración de un nuevo plan de igualdad, lo que situaría la planificación en igualdad en torno al 70% de los ayuntamientos participantes en el seguimiento. En su conjunto, de las 126 entidades⁵ que han participado en el seguimiento, 80 (el 63%) disponen un plan para la igualdad, y 37 están en proceso de elaboración de un plan (15 de ellas sin plan en vigor actual).

Gráfico 2: Número de instituciones participantes e instituciones con planes, por tipo de institución. 2019



⁴ Son 24 los municipios que señalan estar en proceso de elaboración de un Plan de Igualdad, pero de ellos 11 cuentan ya con un plan.

⁵ En otras instituciones, UPV-EHU, con 2 planes previos, y las Juntas Generales de Bizkaia, cuentan con planes de igualdad.

Los esfuerzos por sistematizar los procesos de elaboración de estos planes, incorporando diagnósticos de situación que valoren la evolución de las desigualdades, identifiquen nuevos retos e integren diferentes perspectivas sobre necesidades y posibilidades de intervención a través de la participación ciudadana muestran una cierta estabilización, con ligeros cambios cada año. Así, la inmensa mayoría de las instituciones ha realizado diagnósticos previos para identificar objetivos y retos que deban ser abordados en la planificación (88,8% del total, algo más de un punto por encima de la situación de 2018), reduciéndose a la mitad la utilización de procesos de participación ciudadana para la elaboración de estos planes (41% con participación específica de mujeres y/o colectivos feministas y asociaciones, y 12,5% de participación ciudadana general), que se circunscribe prácticamente a los planes elaborados en el ámbito local y foral. Es habitual que estos planes cuenten con una programación de las intervenciones previstas calendarizada (83% del total), y es también frecuente, aunque menos, que se asignen presupuestos a su desarrollo (69%) y que se haga público su contenido (66%).

La participación en la elaboración de los planes de personal, técnico y político, de diferentes áreas en cada institución se ha convertido en los últimos años en una forma sistemática de abordar esta planificación en la mayoría de las instituciones: el 80% del total de los planes han contado en su elaboración con estas aportaciones, siendo minoritarios los planes en cuyo diseño ha participado solo personal técnico (12,5%) o solo político (2,5%). En el ámbito municipal, las áreas de política social; cultura, euskera y deportes; educación o alcaldía son áreas que habitualmente se implican en la ejecución de los planes de igualdad (en más de la mitad de planes informados).

El seguimiento y evaluación de los planes de igualdad constituye una herramienta importante para mejorar los procesos al incorporar los aprendizajes obtenidos y facilitar la rendición de cuentas. En 2019, el 85% de los planes de igualdad tenían prevista su evaluación o seguimiento, siendo menos frecuente (41%) que contaran con un presupuesto para el desarrollo de las evaluaciones, y menos aún que tuvieran prevista la publicación de la evaluación (26%).

Además, una de cada tres entidades (34%) cuenta con otro tipo de planes o programas de actuación relacionados con la igualdad, principalmente dirigidos a prevenir o actuar frente a la violencia contra las mujeres, general o específica (trata y explotación sexual...). En el ámbito local son frecuentes los planes relacionados con la seguridad en las fiestas.

La responsabilidad de impulsar la igualdad en la práctica laboral interna de las instituciones viene determinada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad⁶, al exigir una planificación de carácter laboral interno que incorpore la perspectiva de género en la gestión de las personas que trabajan en ellas. En la CAE, la entrada en vigor en 2017 del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos (aprobado en 2016) generaliza la aplicación de los mandatos de igualdad en este ámbito en las instituciones que quedan comprendidas en su aplicación, pero en el conjunto de las instituciones vascas, su desarrollo es

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

limitado: 2 ayuntamientos y 1 mancomunidad han informado de su existencia en 2019, así como 4 empresas de capital público⁷. Estos planes se elaboran a partir de un diagnóstico previo, en la mayoría de los casos cuentan con presupuesto asignado y se hacen públicos. Sin embargo, solo las empresas de capital público con planes internos, así como la UPV-EHU, indican que los objetivos, acciones e indicadores de estos planes se encuentran integrados en un modelo de gestión pública avanzada o herramienta equivalente.

Aunque no cuenten con una planificación específica, la mayoría de los ayuntamientos (80%) y las 3 diputaciones forales han señalado que en sus instituciones existen medidas específicas de igualdad integradas en su política laboral interna, dirigidas a facilitar la conciliación evitando la discriminación, fomentar la formación en igualdad del personal, procurar el equilibrio en los órganos de selección y contratación, etc.

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

La Ley 4/2005, exige a los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma contar con una unidad administrativa dirigida a impulsar la igualdad y coordinar y colaborar en el desarrollo de este impulso en el propio departamento y en los organismos autónomos adscritos al mismo. El Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, establece que los organismos autónomos, sociedades y demás entes públicos deben de cumplir también con esta exigencia normativa.

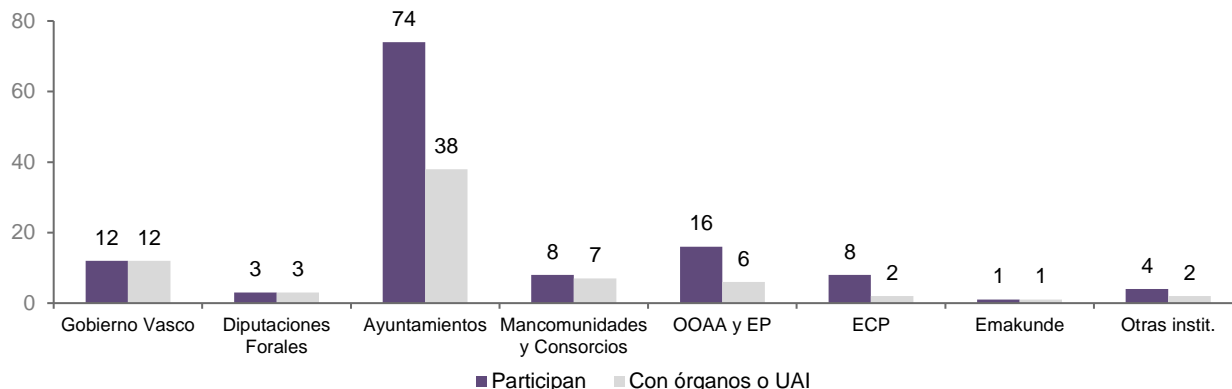
Junto con el ámbito de la Administración General, la mencionada Ley establece asimismo la necesidad de que el ámbito foral y local cuente con una entidad, órgano o unidad administrativa que impulse, coordine y desarrolle políticas de igualdad de mujeres y hombres.

La formalización de estas estructuras es total en los departamentos del Gobierno Vasco y en las tres diputaciones forales. Entre las entidades locales participantes sin embargo, la presencia de estas estructuras es bastante más limitada⁸ (51% del total de las entidades informantes), aunque son las empresas de capital público, y en menor medida los organismos autónomos y entes públicos adscritos a la AG las entidades con una menor presencia de unidades u órganos de igualdad.

⁷ Además de la UPV-EHU y las Juntas Generales de Bizkaia

⁸ Debido principalmente a los municipios de menor dimensión. Entre los que cuentan con una población mayor, en algunos casos se dispone de una técnica de igualdad (subcontratada) que se integra en un área más general (servicios sociales, ciudadanía...), pero no se ha adoptado la decisión de identificar una estructura diferenciada,

Gráfico 3: Nº Instituciones participantes en la evaluación e instituciones con unidad de igualdad. 2019

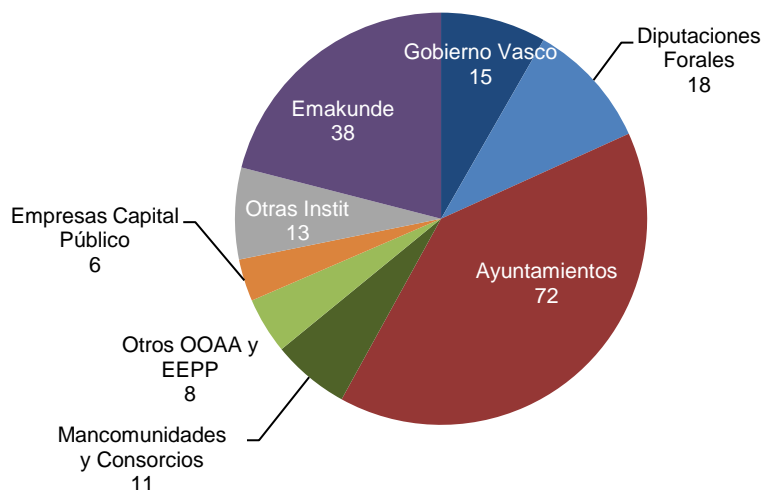


Las instituciones han informado de un total de 183 personas dedicadas total o parcialmente⁹ a promover la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (23 personas más que las identificadas en 2018). De este personal dedicado a impulsar la igualdad, el 39% se adscribe a las unidades de igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco, las diputaciones forales y Emakunde, y una proporción similar, a los ayuntamientos (39,3%).

La caracterización del empleo de quienes trabajan en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres muestra que el 84% son mujeres (154) y que trabajan mayoritariamente a jornada completa (131, el 72%). La incidencia del empleo temporal afecta especialmente (más del 40%) a quienes trabajan en el ámbito municipal, mancomunidades y diputaciones forales.

El predominio de las mujeres entre quienes trabajan habitualmente en el impulso a la igualdad es total en todo tipo de instituciones, destacando una mayor proporción de hombres en Emakunde (27%) y en las empresas de capital público (33%).

Gráfico 4: Personal de igualdad en la CAE por instituciones. 2019

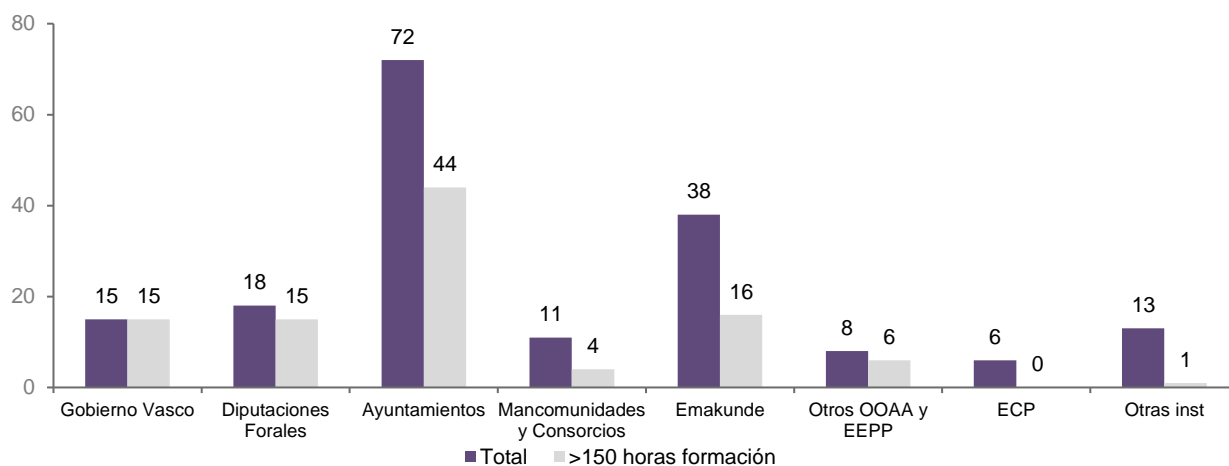


⁹ Una diputación foral ha identificado la dedicación temporal de parte de este personal (6 y 9 meses), y otras entidades informan de la dedicación parcial de este personal..

El nivel A de la administración engloba al 63,5% del personal cuya actividad se centra en el impulso a la igualdad de mujeres y hombres, encontrándose en las categorías B y C el 13,5% y el 11,8% del total informado respectivamente. Mientras en los departamentos del 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 101 personas. Con esta formación especializada cuenta el total del personal en los departamentos del Gobierno Vasco, y son también claramente mayoritarias las personas con esta formación en las diputaciones forales. Otras instituciones, sin embargo, presentan una menor proporción de personal especializado. Por su número total, destaca el personal con formación especializada que desarrolla su actividad en los ayuntamientos (algo menos de la mitad del total identificado en el seguimiento, el 44%).

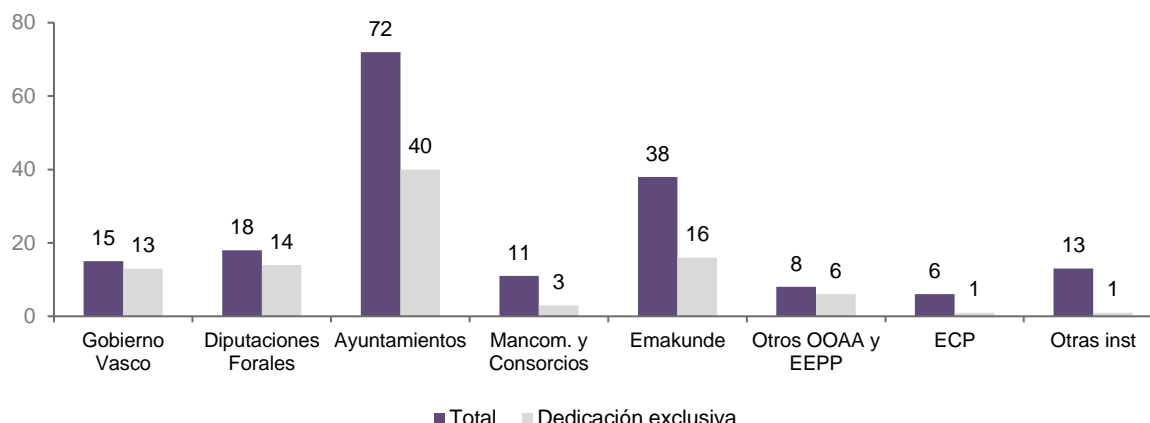
Gráfico 5: Personal de igualdad total y con formación significativa, según Instituciones. 2019



Solo algo más de la mitad de este personal técnico (51%) tiene como objetivo exclusivo de su actividad el impulso de la igualdad. Mientras el personal de Gobierno Vasco, diputaciones forales y Emakunde¹⁰ presenta una dedicación exclusiva en la inmensa mayoría de su personal, mancomunidades y consorcios, empresas de capital público y *otras instituciones* muestran la situación contraria: la mayoría de quienes trabajan en esas entidades en pro de la igualdad de mujeres y hombres combinan su actividad con otras funciones. En los ayuntamientos algo más de la mitad del personal identificado (55,6%) se dedica a la igualdad de forma exclusiva.

¹⁰ Aunque en el gráfico incluye solo el personal técnico de Emakunde, todo su personal se dedica de forma exclusiva a la promoción de la igualdad, ya que es el objetivo de toda la actividad de la institución.

Gráfico 6: Personal en igualdad, total y con dedicación exclusiva (JC+JP), según Instituciones. 2019



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

En materia de presupuestos para el desarrollo de las políticas de igualdad, 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.

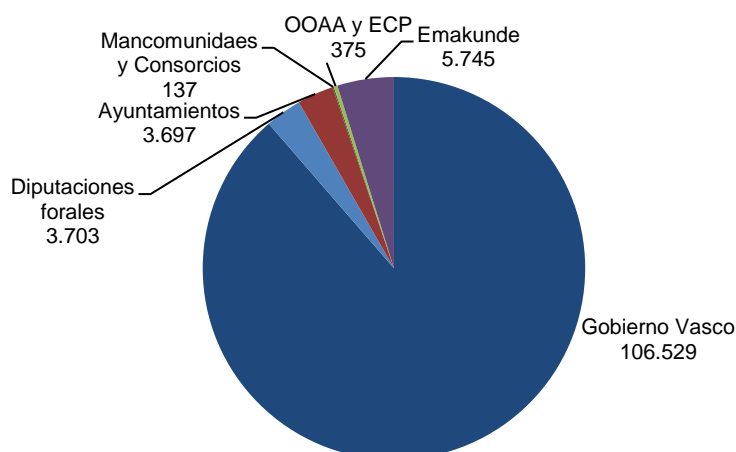
Como se señalaba en la memoria de seguimiento de 2018, los esfuerzos de los departamentos del Gobierno Vasco para definir e identificar con mayor precisión las partidas que se dirigen al impulso de la igualdad han llevado a un cambio notable en la información presentada por estas instituciones. En particular, la incorporación de algunas partidas del Departamento de Educación que anteriormente no se consignaban en este seguimiento ha supuesto corresponder al Gobierno Vasco casi el 90% de todo el presupuesto identificado por las instituciones de la CAE.

Al analizar la diferencia entre los presupuestos dirigidos al impulso de la igualdad asignados y los ejecutados, en la mayoría de las entidades el presupuesto asignado ha sido superior al ejecutado (ayuntamientos, Emakunde, mancomunidades, empresas de capital público), mientras que entre los organismos autónomos y entes públicos¹¹ la ejecución es superior, debido a que en algunas instituciones no se ha identificado un presupuesto asignado expresamente a la igualdad, pero si se han desarrollado intervenciones con presupuesto.

¹¹ La diferencia en las diputaciones forales se debe a que una de ellas no ha cuantificado el presupuesto ejecutado, pero si el asignado, y en los departamentos del Gobierno Vasco es habitual que se identifique como presupuesto asignado aquél de que disponen las Unidades de Igualdad.

De los 120,3 millones de euros informados en 2019, corresponden a los departamentos del Gobierno Vasco el 89% del total, mientras que el presupuesto de Emakunde supone el 5% de todos los presupuestos informados. Diputaciones forales y ayuntamientos contribuyen a este presupuesto global de forma similar, con algo más del 3%, siendo muy reducida la aportación de otras entidades¹².

Gráfico 7: Presupuesto de igualdad ejecutado en la CAE según Instituciones (miles de €). 2019



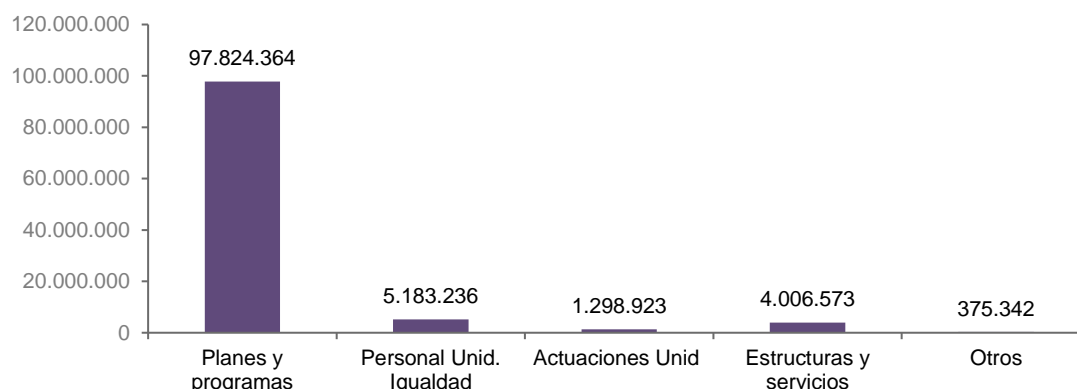
Aunque dadas las limitaciones en la información proporcionada, estas cuantías deben considerarse solo ilustrativas, cabe señalar que suponen, en su conjunto, el 0,7% de los presupuestos identificados, y solo en el caso de los departamentos del Gobierno Vasco se supera ligeramente la dedicación a la igualdad del 1% del presupuesto global de la institución (salvo Emakunde, cuyo presupuesto se dirige en su totalidad a promover la igualdad de mujeres y hombres).

El desglose de estos presupuestos en torno a 5 diferentes tipologías de intervención: planes y programas de igualdad; unidades de igualdad (costes de su personal y presupuesto gestionado por estas unidades para promover la igualdad); estructuras y servicios relacionados con el impulso a la igualdad y otras partidas no desglosables, muestra una concentración absoluta en torno a los planes y programas, que suponen el 90% del total identificado en gran medida debido al efecto de los planes y programas de los departamentos del Gobierno Vasco, que suponen el 98% del total.

Con un 4,8% del total se sitúan los presupuestos que cubren el personal que trabaja para impulsar la igualdad en las instituciones, asignándose cuantías inferiores a las estructuras y servicios (3,7%), las actuaciones impulsadas por las unidades de igualdad (1,2%) y otros conceptos (0,3%). En cualquier caso, debe destacarse que algunas instituciones incorporan en sus planes los servicios que prestan, o el personal de igualdad (en particular en los ayuntamientos), por lo que el desglose no es totalmente preciso.

¹² Otras instituciones han informado de 194.600€ en presupuestos asignados, pero no han desarrollado su grado de ejecución,

Gráfico 8: Presupuestos desglosados (en miles). 2019



Se mantienen las instituciones que ya en 2018 realizaban una valoración previa del impacto de género de sus presupuestos generales: Emakunde, los departamentos del Gobierno Vasco y las tres diputaciones forales. Estas valoraciones son también relativamente frecuentes en los organismos autónomos y entes públicos (5 de 16), mientras que son muy poco habituales en otras entidades (4 ayuntamientos, 1 mancomunidad, 1 empresa de capital público y la UPV-EHU). Los presupuestos parciales con enfoque de género se generalizan en los departamentos y las diputaciones forales. Además, en 26 instituciones se han desarrollado acciones de formación para promover la aplicación del enfoque de género en la elaboración de sus presupuestos y en 16 se han organizado grupos de trabajo con el mismo objetivo, pero salvo en el ámbito de la AG y las diputaciones forales, estas actuaciones se mantienen muy limitadas, y la adopción de acuerdos, directrices... para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos muestra avances limitados en 2019 (se han desarrollado en 12 instituciones, y 16 más se encuentran en proceso).

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

Otra herramienta fundamental en la implantación del enfoque de género en la actividad desarrollada por los poderes públicos radica en la elaboración de evaluaciones previas de impacto en función de género de la normativa que desarrollan. La garantía de que las disposiciones normativas se alineen con los objetivos de igualdad de mujeres y hombres supone un importante paso en el impulso de la igualdad, y por eso las instituciones europeas la consideran como una de las tres principales palancas para lograr la transversalización de género de las administraciones.

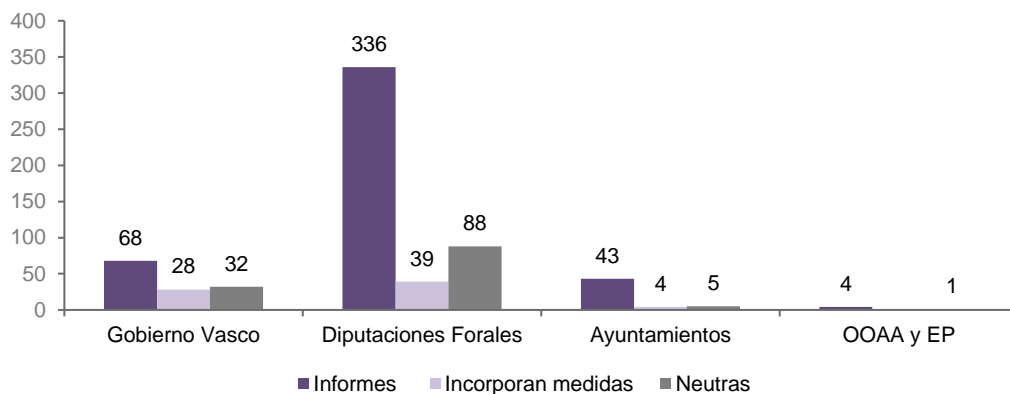
El objetivo de evaluar las normas antes de su aprobación es analizar sus efectos en términos de igualdad de mujeres y hombres. Si se valora que alguna o varias de las actuaciones de la norma pueden favorecer las situaciones de desigualdad, se proponen medidas correctoras antes de que entren en vigor.

La exigencia de evaluar el impacto potencial de todas las normas en términos de igualdad de mujeres y hombres viene definida en el artículo 19 de la Ley 4/2005, y casi 15 años después de su aprobación se aprecian algunos avances en los poderes públicos vascos, aunque deban ser valorados con precaución.

La aprobación de directrices en el ámbito de la Administración General así como en las administraciones forales, hace que en estos ámbitos se haya normalizado la elaboración de las evaluaciones de impacto en aquella normativa que lo requiere. En el ámbito municipal, en 2019 se ha registrado un importante avance en el número de normas con evaluación previa (han pasado de 6 a 43 las identificadas en 2018 y 2019), aunque este incremento se debe principalmente a la actividad de algún municipio concreto. Es más frecuente que las evaluaciones consideren que la norma valorada es neutra respecto a la igualdad de mujeres y hombres (28%), habiéndose identificado un número relativamente reducido de adaptaciones de las normas para incorporar medidas de igualdad (16%).

Con el objetivo de sistematizar la realización de informes de impacto previo de las normas, las instituciones aprueban directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos, pero en 2019 la evolución identificada es muy lenta, y las instituciones que no se encuentran en este camino duplican a las que han aprobado acuerdos, directrices... o están en proceso de hacerlo.

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. 2019

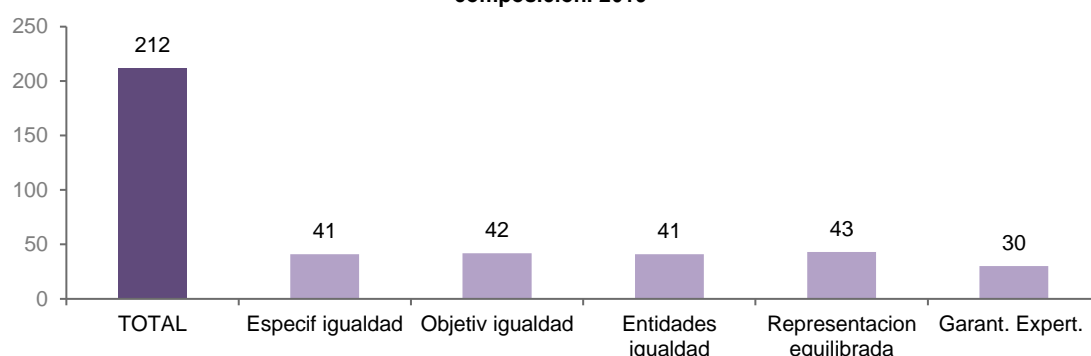


2.1.6. La participación en las políticas de igualdad

La participación ciudadana es un objetivo de las administraciones públicas vascas que, en materia de igualdad, se desarrolla tanto a través de órganos específicos de igualdad (las entidades o personas que trabajan en el impulso de la igualdad participan en la definición y seguimiento de las políticas de igualdad a través de estructuras específicas) como incorporando a órganos de participación no específicos a entidades de la sociedad civil o personas expertas en este ámbito y/o definiendo funciones y objetivos de igualdad para estos órganos.

En torno al 20% de los órganos y consejos de participación informados por las instituciones de la CAE son específicos de igualdad (41 de los 212 identificados por las entidades participantes). Emakunde, 2 diputaciones forales, 2 departamentos de Gobierno Vasco y 4 mancomunidades y consorcios, junto con 32 municipios¹³, son las instituciones que cuentan con este tipo de estructura formalizada para la participación en igualdad. Estas cifras son solo algo inferiores a las de las instituciones que, o bien facilitan la participación en otros órganos consultivos a entidades (o personas) expertas en igualdad o establecen objetivos de igualdad en el funcionamiento de esos órganos. La representación equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos de participación no específicos de igualdad afecta también a cerca del 20% de los órganos identificados.

Gráfico 10: Órganos y consejos totales, específicos de igualdad o con perspectiva de género en funciones o composición. 2019



2.1.7. La formación en igualdad en las administraciones públicas

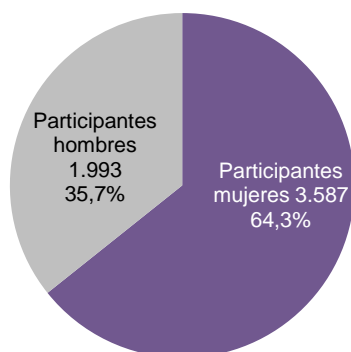
La necesidad de contar con personal formado en igualdad para garantizar una adecuada incorporación del enfoque de género en la actividad de las administraciones públicas es puesta de manifiesto en el artículo 17 de la Ley 4/2005, que requiere que tanto el personal técnico como las personas con responsabilidad política de las instituciones tengan conocimientos, al menos básicos, sobre las desigualdades y las principales brechas de género.

En el seguimiento anual de las políticas de igualdad se solicita a las instituciones de la CAE información sobre la participación de su personal en esta formación, tanto la promovida por las propias instituciones como en aquella que, siendo impulsada desde otras instancias o entidades, favorece el aprendizaje en materia de igualdad de mujeres y hombres.

¹³ 12 municipios más señalan que un contacto permanente con las asociaciones feministas y de mujeres locales, a través de reuniones periódicas, contacto permanente por mail, etc.

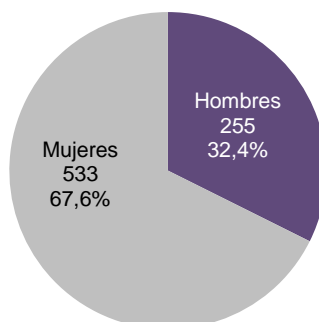
En 2019, el número de entidades que señalan contar con un plan de formación en igualdad es mínimo¹⁴, y esta planificación solo parece tener cierta aplicación sistemática en el entorno de las diputaciones forales y las empresas de capital público. Las 5.854 personas formadas en igualdad en las instituciones vascas en formaciones promovidas por ellas, suponen cerca de un 80% de las identificadas en 2019. Las mujeres constituyen el 64% de las personas formadas¹⁵, destacando este año una menor participación de personal formado en las diputaciones forales, acompañada de un crecimiento de la formación en igualdad del personal de los ayuntamientos y las empresas de capital público.

Gráfico 11: Mujeres y hombres en formación en igualdad promovida por las administraciones vascas. 2019



En cuanto al personal que ha participado en formación en igualdad no promovida por las instituciones (ni por el IVAP), ascienden a 901 personas informadas este año. Su desglose (parcial, al faltar alguna información), muestra una mayor presencia de mujeres (67,6% del total detallado por sexo).

Gráfico 12: Mujeres y hombres en otra formación en igualdad ni interna ni del IVAP. 2019

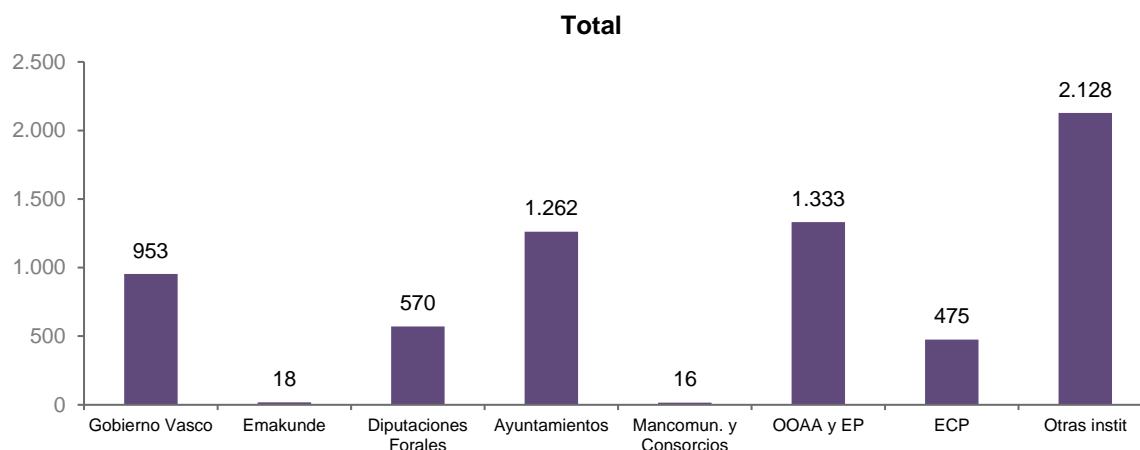


¹⁴ Únicamente 2 diputaciones forales, 3 mancomunidades y consorcios, 2 organismos autónomos y 5 empresas de capital público, además de 1 departamento del Gobierno Vasco junto con la UPV-EHU, informan en 2019 de que cuentan con un plan de formación en igualdad de mujeres y hombres.

¹⁵ En su mayoría, personal técnico (66%), aunque también personal administrativo (18%); personal directivo (13%) o personal político (3%). En la formación no promovida internamente, sin embargo, el segmento mayoritario corresponde al personal directivo/jefaturas (43%), debido al impulso que la formación de esta categoría profesional ha tenido en el ámbito foral.

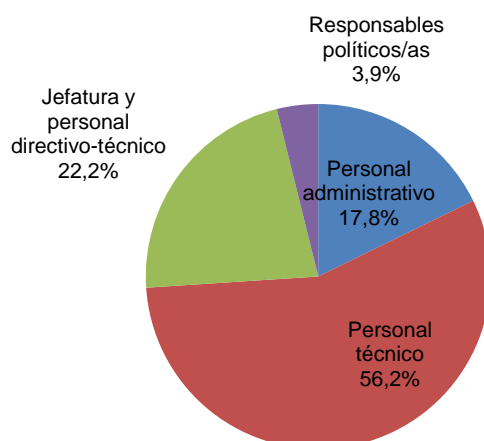
Se han identificado así **6.755 personas que trabajan en las instituciones públicas y se han formado en igualdad en 2019**, con una presencia mayoritaria de mujeres en esta formación: 2 de cada 3 participantes en formación en igualdad son mujeres. Junto con “otras instituciones”, ayuntamientos, departamentos del Gobierno Vasco y organismos autónomos son las instituciones con más personal formado en igualdad.

Gráfico 13: Personal formado en igualdad según Instituciones. 2019



La mayoría del personal formado en igualdad en las instituciones de la CAE se adscribe a la categoría de personal técnico (56% del total). Responsables políticos y jefaturas y personal directivo-técnico elevan su presencia en esta formación este año hasta el 22%, debido principalmente a la formación del personal de las diputaciones forales. Como es habitual, en todas las categorías se han formado más mujeres que hombres, pero en las jefaturas y personal directivo-técnico y en el personal político la participación de los hombres ha superado el 40% (42% y 44% respectivamente).

Gráfico 14: Distribución de las personas que se forman en igualdad por categorías profesionales. 2019



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

La integración de las cláusulas de igualdad en la contratación pública (contratos, convenios, subvenciones...) responde al requerimiento del artículo 20 de la Ley 4/2005, que exige a los poderes públicos incorporar la perspectiva de género en este ámbito, y que interpela también a la entidad o persona adjudicataria de esa contratación, a quien demanda la aplicación de medidas dirigidas a impulsar la igualdad de hombres y mujeres.

Respecto al ejercicio anterior, pese a un menor número de contratos informados en 2019, se mantiene la misma proporción de contratos que incorporan criterios de igualdad: el 74% del total, lo que sitúa este cumplimiento en niveles relativamente altos, pero que parece mostrar un cierto estancamiento, en particular en el ámbito de los organismos autónomos¹⁶ y entes públicos, donde su aplicación resulta minoritaria. Diputaciones forales, mancomunidades y consorcios, empresas de capital público y departamentos del Gobierno Vasco presentan un porcentaje superior de integración de estos criterios en sus contratos (95%, 88%, 83% y 79%, respectivamente).

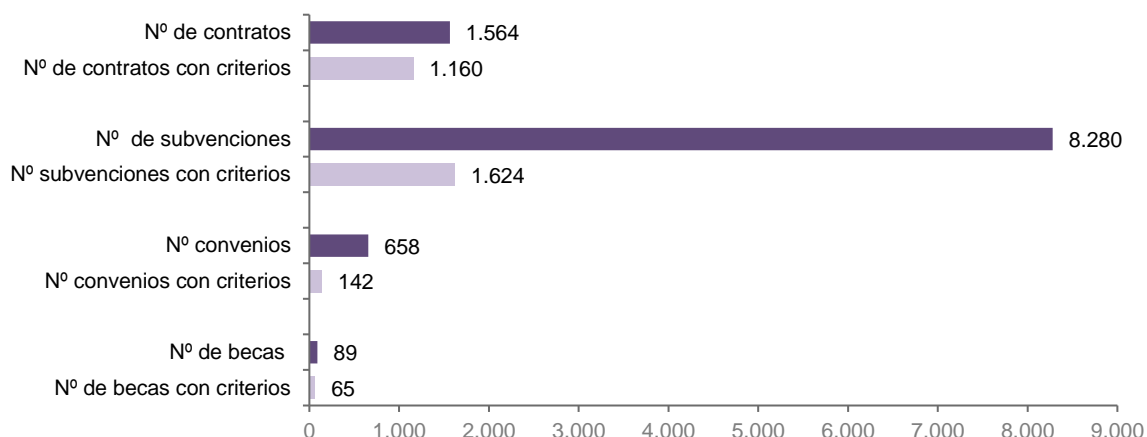
La integración de criterios de igualdad en los convenios firmados por las instituciones vascas es limitada (22% del total) y muestra un cierto retroceso este último año. También en las subvenciones la utilización de los criterios de igualdad es minoritaria, y alcanza al 20% del total informado¹⁷ en 2019. Mayor evolución positiva refleja la proporción de becas concedidas que incorporan estos criterios, al alcanzar el 73% de las informadas.

Junto con los datos cuantitativos de 2019, el número de entidades que aprueban directrices para integrar estos criterios en contratos y subvenciones muestra la predisposición a seguir avanzando en esta línea: 12 entidades han aprobado normas o directrices para aplicar criterios de igualdad en los contratos (5 más están en proceso de aprobación); y 8 han aprobado estas directrices para incluirlos en las subvenciones (5 más en proceso de aprobación). Asimismo, el seguimiento de la aplicación de estos criterios se realiza en 12 y 10 entidades participantes (contratos y subvenciones); y existen mecanismos sancionadores para casos de incumplimiento en otras 109 (contratos) y 6 (subvenciones), herramientas usadas así por menos del 10% de las entidades participantes en este seguimiento.

¹⁶ Salvo en el caso de Emakunde, que incorpora estos criterios en todos sus contratos.

¹⁷ Una entidad, responsable del 36% de las subvenciones informadas, señala que está actualmente trabajando en la incorporación de estos criterios en las ayudas que proporciona a las empresas.

Gráfico 15: Incorporación de los criterios de igualdad en contratos, subvenciones, convenios y becas. 2019



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

Planes sectoriales y transversales

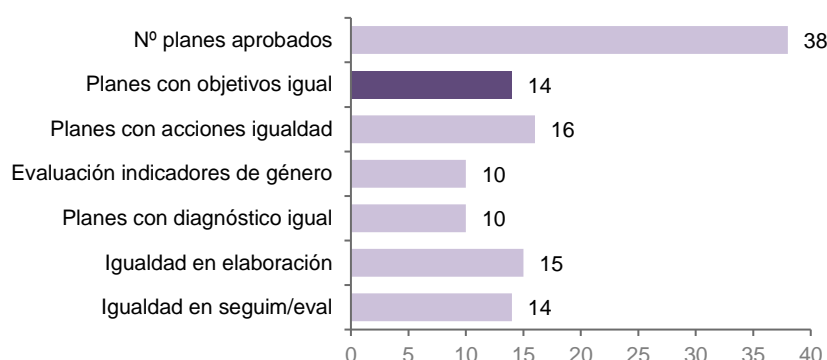
La exigencia de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones promovidas por los poderes públicos se establece en la CAE en la Ley 4/2005, en su artículo 3.4. En este seguimiento se analiza el número de planes sectoriales y transversales aprobados por las instituciones participantes, si en su elaboración se incorpora esta perspectiva (diagnóstico, objetivos, actuaciones) y en qué grado participa el personal técnico de igualdad en su elaboración o seguimiento.

De los 38 planes identificados¹⁸ en 2019, solo uno de cada cuatro se ha diseñado partiendo de un diagnóstico que incluyera la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres, siendo algo más frecuente la incorporación de acciones para impulsar la igualdad de mujeres y hombres (42%).

La participación del personal de igualdad en la elaboración y el seguimiento de estos planes se sitúa en torno al 39%, y desde una perspectiva evolutiva, estos valores muestran un cierto retroceso respecto a años precedentes, manteniéndose la situación identificada en 2018.

¹⁸ Debe en cualquier caso señalarse que muchas entidades encuentran dificultad en proporcionar esta información, particularmente en el ámbito local.

Gráfico 16: Grado de implantación de la perspectiva de género en la planificación de las administraciones públicas de la CAE. 2019

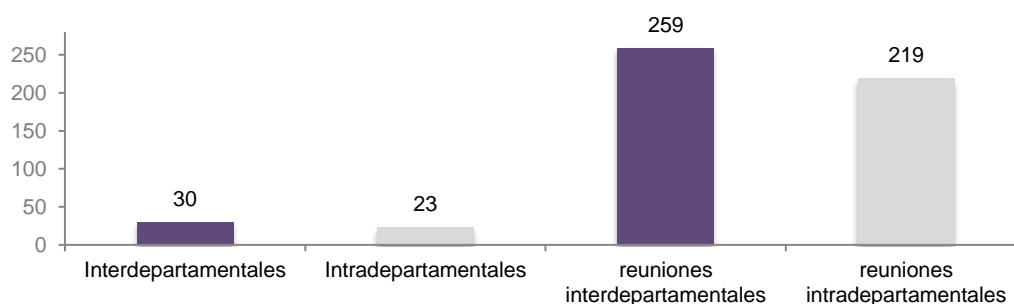


Estructuras de coordinación

Las estructuras de coordinación son herramientas fundamentales para el impulso de la igualdad en las instituciones, ya que facilitan la integración de la perspectiva de género en todas las áreas y actividades de las entidades, así como alinear enfoques metodológicos y difundir experiencias y aprendizajes. En 2019, 30 instituciones han informado de que disponen de estructuras interdepartamentales para coordinar las políticas de igualdad en las diferentes áreas de su organización y 23 han señalado contar con estructuras de coordinación intradepartamentales (además de Gobierno Vasco, 1 diputación 9 Ayuntamientos y ayuntamientos). Las reuniones celebradas por estas estructuras ascienden a 259 en el caso de las estructuras interdepartamentales (en mayoría correspondientes a ayuntamientos, y compuestas por personal tanto técnico como político -48%- o sólo personal técnico -35%-), y a 219 entre las estructuras de coordinación dentro de los propios departamentos. Entre estas últimas, la proporción de reuniones celebradas con personal tanto técnico como político es más elevada (55%), debido principalmente a la situación de los ayuntamientos.

Además, 46 instituciones cuentan con estructuras de coordinación en materias vinculadas con la igualdad, y 65 disponen de protocolos de actuación para hacer frente al acoso sexual o por razón de sexo, mostrando las instituciones con protocolos un crecimiento respecto al año anterior (+9). La colaboración estable con entidades internacionales ha sido informada por 4 entidades: 2 departamentos del Gobierno Vasco, una diputación foral y Emakunde.

Gráfico 17: Estructuras inter e intradepartamentales y número de reuniones en 2019



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) conforman el núcleo de la coordinación interinstitucional en este ámbito. En 2019, las diputaciones forales y Emakunde (entidades que promueven estas estructuras) han informado de la celebración de 10 reuniones, 6 de ellas solo con personal técnico, 3 con personal político y 1 con personal tanto técnico como político.

Estadísticas y estudios

Los estudios y las estadísticas componen una pieza fundamental para el conocimiento de la situación y evolución de la desigualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, y por ello el artículo 16 de la Ley 4/2005 requiere que las instituciones de la CAE, en las estadísticas y estudios que realizan, incorporen la perspectiva de género.

En torno a la sistematización de la incorporación del enfoque de género en estadística y estudios, surgen dos cuestiones. La primera es que resulta una asignatura pendiente entre las instituciones de la CAE, ya que solo 21 informan de que incorporan sistemáticamente la variable sexo en sus estudios y estadísticas (4 más lo hacen de forma puntual), y que otras cuestiones relacionadas, como la explotación desagregada de la información, o el cruce de la variable sexo con otras desigualdades... es aún inferior, siendo excepciones a esta falta de sistematización también este año Emakunde y, en menor medida, los departamentos del Gobierno Vasco. La segunda hace referencia a las dificultades que encuentran las personas responsables de la igualdad en las instituciones en conocer en profundidad la situación del conjunto de la organización.

En cuanto a los estudios realizados en el ámbito de la igualdad, en 2019 se han identificado 10 estudios sobre el conocimiento, valor y percepción de la igualdad y 32 sobre la situación de las mujeres en un sector determinado, contabilizándose así 42 estudios (frente a los 31 informados en 2018). Política social, economía y empleo, o cultura, euskera y deporte constituyen las temáticas principales de estos estudios sectoriales

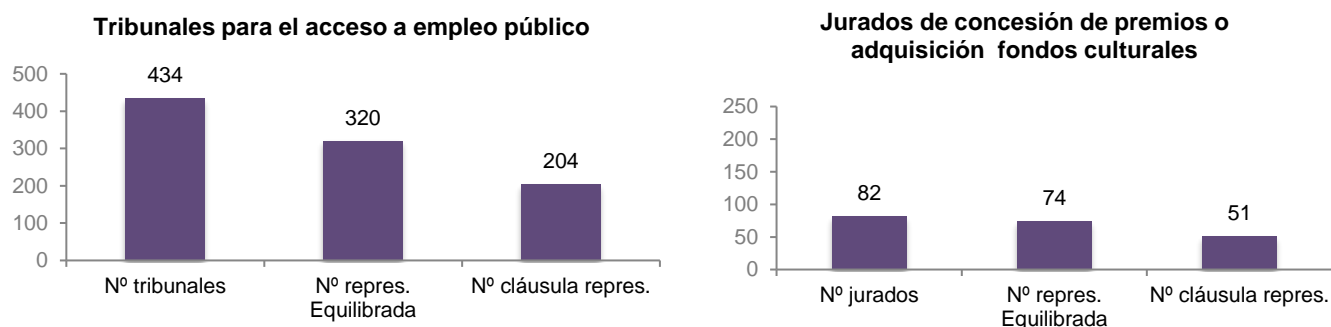
Representación equilibrada

Las administraciones públicas tienen un doble papel en el ámbito de la representación equilibrada de mujeres y hombres en su organización: aplicar en su propia organización el objetivo de avanzar hacia una representación equilibrada en ámbitos de decisión y servir de referente al conjunto de la sociedad.

En el seguimiento de las políticas de igualdad se cuestiona a las instituciones sobre dos ámbitos específicos. En cuanto a los tribunales para el acceso, provisión y promoción en el empleo público, que en 2019 presentan una composición equilibrada de forma claramente mayoritaria (74% de los tribunales convocados), avanzándose así en el cumplimiento del art. 20 de la Ley 4/2005. Respecto a las convocatorias de jurados para la concesión de premios o adquisición de fondos culturales, la proporción de jurados con representación equilibrada se ha elevado al 90%, según los datos proporcionados en 2019.

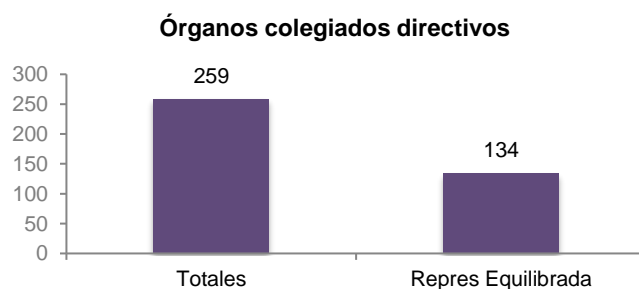
Más allá del equilibrio *de facto*, en las convocatorias, tanto de tribunales de acceso al empleo público (47%), como de los jurados de concesión de premios (62%), se tiende a incluir formalmente el requisito de representación equilibrada, aunque esta inclusión no se encuentra sistematizada y la proporción de convocatorias de tribunales y jurados que cumplen este requerimiento varía cada año, no apreciándose una tendencia clara en este sentido.

Gráfico 18: Representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y jurados 2019



De los 259 órganos colegiados directivos identificados por las instituciones de la CAE, el 51,7% muestra una composición equilibrada de mujeres y hombres. Departamentos del Gobierno Vasco (116, el 44,8%) y ayuntamientos (88, el 34%) son las entidades con un mayor número de órganos colegiados directivos identificados, aunque las diputaciones forales, con 17 órganos identificados, son las instituciones que presentan un mayor equilibrio de mujeres y hombres en estos órganos (el 82% de los informados) .

Gráfico 19: Representación equilibrada en órganos colegiados 2019

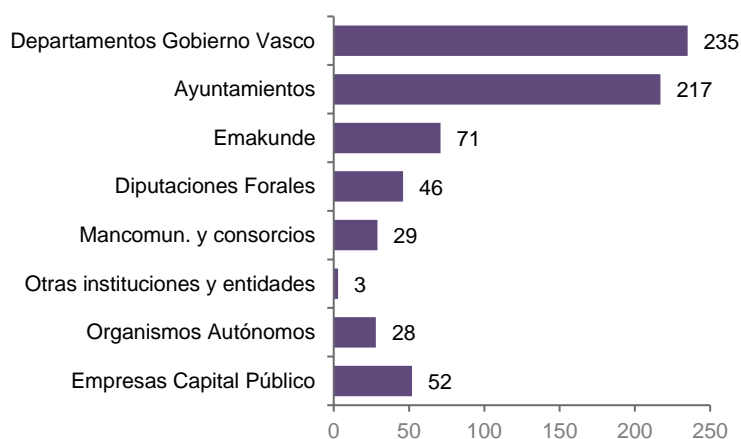


2.2. Resultados del seguimiento en los ejes de intervención

En 2019, las instituciones de la CAE han identificado 681 actuaciones desarrolladas en el año con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres, mostrando una ligera quiebra en la tendencia hacía la reducción progresiva observada en los últimos años. Las oscilaciones observadas en su número se deben más al difícil equilibrio que encuentran las instituciones entre dar fiel cuenta de su actividad y seleccionar intervenciones más relevantes que faciliten una lectura agrupada de intervenciones de la misma naturaleza (como las campañas de sensibilización) junto con la participación de diferentes entidades en cada ejercicio, que a un incremento real de las acciones que impulsan las entidades. Los departamentos del Gobierno Vasco, Emakunde o las diputaciones forales muestran una mayor estabilidad en cuanto a número de acciones realizadas.

Ayuntamientos (31,9%) y departamentos del Gobierno Vasco (34,5%) informan de dos de cada tres acciones incluidas en este seguimiento, actuaciones, que, en el conjunto de las instituciones revelan en su mayoría (57%), una continuidad respecto a acciones realizadas el año precedente.

Gráfico 20: Número de actuaciones en igualdad desarrolladas en la CAE según Instituciones. 2019



Las acciones desarrolladas por las instituciones son muy diferentes en cuanto a su objetivo, tipología y alcance. En los siguientes apartados se analiza esta diversidad.

2.2.1. Objetivos políticos de las intervenciones

En el seguimiento realizado sobre las acciones que desarrollan las instituciones se identifican los objetivos principales que persiguen, objetivos que, en su definición¹⁹, procuran incorporar las principales líneas de intervención de los 3 ejes que establece el VII Plan para la Igualdad. El primero de estos ejes hace referencia al empoderamiento de las mujeres (incluye los programas relativos al empoderamiento personal y colectivo; así como al empoderamiento social y político). El segundo, 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) y el tercer eje se centra en promover vidas libres de violencia contra las mujeres (compuesto por tres programas: sensibilización y prevención; detección atención y reparación del daño, y coordinación interinstitucional).

Como viene sucediendo en ejercicios anteriores, las actuaciones tienden a concentrarse en dos objetivos generales, que abordan de forma global grandes ejes del Plan: el *impulso de una cultura favorable a la igualdad en la sociedad* (el 31,6% de las acciones identificadas se dirigen a cubrir este objetivo) y el *empoderamiento/promoción de las mujeres* (con un 21,7% de las acciones informadas); así como en uno, más específico pero igualmente estructural en las políticas para la igualdad: la *erradicación de la violencia contra las mujeres* (con un 24,7% del total de las acciones), quedando el objetivo de la *corresponsabilidad social con los cuidados*²⁰, como el menos frecuente en las acciones promovidas por las instituciones (2,6% del total).

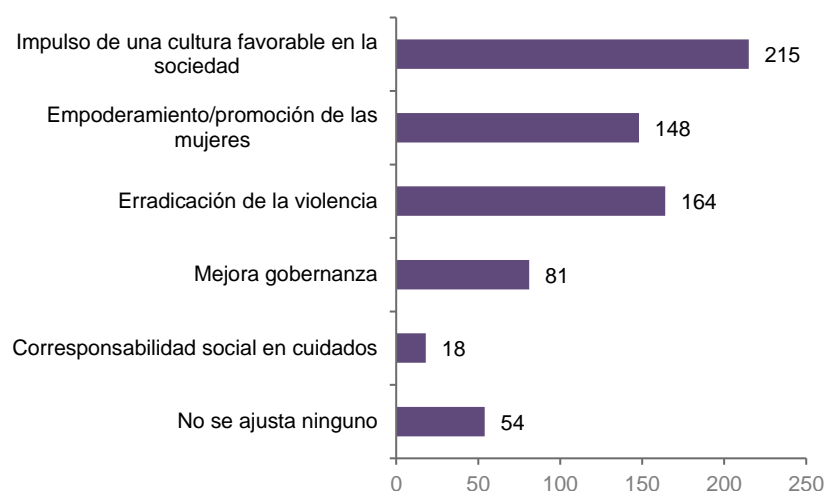
La *mejora de la gobernanza* se integra también en este bloque de intervenciones para destacar aquellas acciones que, si bien corresponden al área de Buen Gobierno, las instituciones consideran suficientemente relevantes como para informar de ellas de forma individualizada, y suponen el 11,8% del total en este ejercicio.

En cuanto a número de intervenciones por objetivo y entidad que las desarrolla, el ya citado predominio de las acciones impulsadas e informadas por los departamentos del Gobierno Vasco y los ayuntamientos hace que ambos grupos de entidades se sitúen en los dos primeros puestos en casi todos los objetivos, salvo en *corresponsabilidad social con los cuidados* y *mejora de la gobernanza*, objetivos en los que las diputaciones forales igualan y superan, respectivamente, el número de acciones de las entidades locales.

¹⁹ No siempre resulta fácil asignar a una acción un único objetivo, por lo que se pregunta por el objetivo principal.

²⁰ Que incluye el reconocimiento, la valoración y la redistribución de los cuidados.

Gráfico 21: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político. 2019



Respecto a los objetivos que concentran un mayor número de intervenciones en los diferentes tipos de entidades, se observa que, mientras que los departamentos del Gobierno Vasco y los ayuntamientos muestran un comportamiento similar al global ya descrito, con una mayor proporción de acciones dirigidas a la *corresponsabilidad social* por parte de los departamentos del Gobierno Vasco y a la *erradicación de la violencia* entre las entidades locales; en Emakunde más de la mitad de las actuaciones informadas tienen como objetivo principal impulsar una *cultura favorable a la igualdad*. Las empresas de capital público también se centran en este objetivo, al tiempo que los organismos autónomos y entes públicos encuentran difícil adscribir sus acciones a uno de los objetivos principales descritos.

Con carácter meramente ilustrativo, se pueden identificar algunos tipos de actuación más frecuentes²¹ desarrollados por las diferentes instituciones:

- **Departamentos del Gobierno Vasco:** la diversidad de acciones informadas responde a la especificidad competencial de cada departamento. En el ámbito del cambio de valores, se incluyen tanto talleres, cursos, jornadas, estudios... como programas significativos (coeducación en los centros educativos...), servicios de orientación, creación de redes, convocatoria de ayudas para diferentes agentes... o la creación de un registro vasco de planes de igualdad, de gran actualidad. En el impulso al empoderamiento de las mujeres, las líneas de ayuda al empleo de las mujeres en diferentes ámbitos (rural, litoral...), el impulso a su promoción en el empleo, los programas de inclusión socio-laboral para mujeres en situación vulnerable, la visibilización de las mujeres como investigadoras principales, las actuaciones de la inspección de trabajo con diferentes objetivos (prevención, condiciones laborales...) conforman un núcleo importante de las intervenciones. En el ámbito de la erradicación de la violencia, los recursos son proporcionados por diferentes departamentos, y abarcan desde la protección de las mujeres víctimas, el asesoramiento jurídico y social... hasta la priorización en el acceso a viviendas, etc. Con el objetivo de impulsar la corresponsabilidad social en los cuidados, los departamentos han desarrollado acciones dirigidas a ayudar económicamente a las familias en el acceso a las escuelas infantiles, a subvencionar la contratación de personas cuidadoras, a premiar a las empresas que desarrollen medidas de conciliación...

²¹ En el apartado del coste de las acciones, se destacan algunos ámbitos con un presupuesto superior..

- **Emakunde:** entre las acciones desarrolladas por Emakunde, se encuentran las relacionadas con los servicios que presta: documentación, información y orientación, realización de estudios e investigaciones, apoyo a la planificación en igualdad en los ámbitos público y privado... Destacan igualmente las campañas de sensibilización, los programas específicos dirigidos al ámbito educativo, los acuerdos de colaboración con entidades e instituciones de diferente tipo y alcance. Nahiko, Gizonduz, Beldur Barik, el sello de Entidades Colaboradoras de empresas de la CAE, la red BAI SAREA.. son líneas de trabajo estables y referentes visibles de la actividad desarrollada por Emakunde.
- **Diputaciones forales:** promueven acciones que destacan su papel como impulsores territoriales de las estrategias de igualdad, como el apoyo a municipios y asociaciones feministas y de mujeres para desarrollar la igualdad a nivel local o territorial, acciones dirigidas a investigar y dotar de herramientas a para promover la igualdad en otros ámbitos (sectoriales, locales), el impulso de espacios de reflexión...Se identifica igualmente la promoción de la igualdad en las empresas de los territorios, creando estructuras para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- **Ayuntamientos:** los ayuntamientos desarrollan frecuentemente actividades de movilización y visibilización en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre...), de sensibilización y trabajo con diferentes agentes para evitar las agresiones contra las mujeres en las fiestas, de formación y talleres (empoderamiento de mujeres, autodefensa, impulso de la igualdad en la juventud...). También de visibilización del papel de las mujeres en el municipio, de coordinación con diferentes agentes (salud, seguridad, educación...), de impulso de la mujer en el deporte... Los municipios de mayor tamaño también prestan servicios específicos, de orientación e intervención social, y cuentan recursos como casas de acogida para mujeres víctimas de violencia, o las casas de mujeres. Las Mancomunidades y consorcios comarcales señalan actuaciones similares, incluyendo clubs de lectura, realización de documentales, etc.
- **Organismos Autónomos y Entes Públicos**²²: las acciones informadas en 2019 hacen referencia a la inclusión de la perspectiva de género en la Prevención en Riesgos Laborales y en diferentes acciones relacionadas la salud -incluyendo jornadas específicas-, la comunicación inclusiva en las entidades participantes, el mantenimiento de una web con estadísticas actualizadas sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE, etc.´
- **Empresas de Capital Público:** actuaciones dirigidas a impulsar y visibilizar la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología conforman una parte significativa de las intervenciones informadas en este ejercicio.

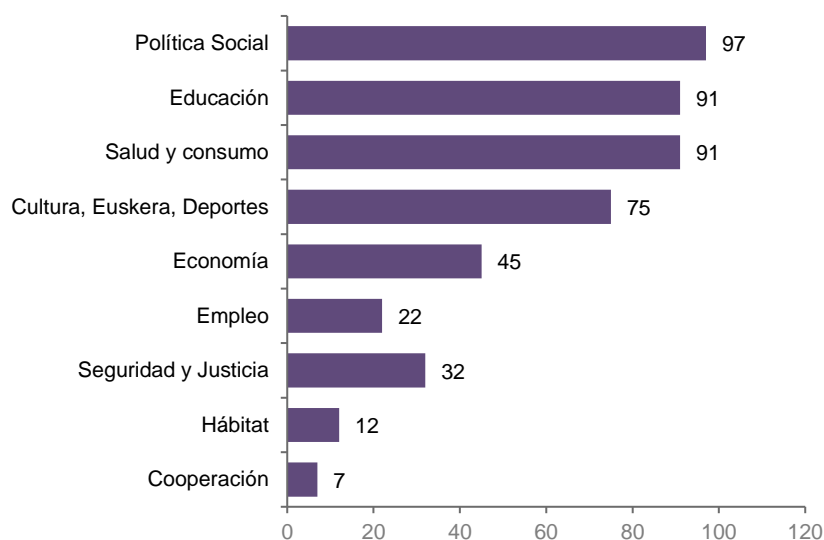
²² El carácter mayoritariamente sectorial de estos organismos hace que, en función de los participantes en cada ejercicio, el tipo de acciones varíe notablemente.

2.2.2. Temática de las acciones de igualdad

Tres temáticas principales concentran casi 100 intervenciones cada una: *Política Social*; *Educación y Salud y Consumo*. Con 75 actuaciones *Cultura, Euskera y Deportes* se sitúa en cuarta posición, en una clasificación de las intervenciones que las instituciones encuentran difícil de encuadrar (en torno a un 30% de las acciones no han sido asignadas a estas temáticas), ya que presentan en muchas ocasiones un carácter transversal²³.

En los ayuntamientos, *Política Social* y *Educación* concentran un número significativo de intervenciones (49 y 46, respectivamente), mientras que en los departamentos del Gobierno Vasco son más numerosas las acciones encuadradas en las áreas de *Salud y consumo* (59) y *Política Social* (32).

Gráfico 22: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada. 2019



²³ En particular las actuaciones impulsadas por las diputaciones forales resultan particularmente difíciles de ajustar a esta clasificación temática.

2.2.3. Tipo de intervención

Con el objetivo de caracterizar las acciones desarrolladas por los poderes públicos de la CAE en el ámbito de la igualdad, y así facilitar el análisis y valoración de su evolución, se ha solicitado a las instituciones su clasificación en diferentes tipologías. Se incluyen así *intervenciones regulativas* (incorporación de criterios de igualdad en convocatorias, aprobación de protocolos...); y *económicas* (subvenciones y ayudas para que otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía desarrollen intervenciones específicas); *acciones de formación dirigidas a la ciudadanía y a los servicios públicos*; e intervenciones dirigidas a la *sensibilización, difusión y comunicación* (jornadas, campañas, edición y distribución de materiales o folletos).

También se identifican en el seguimiento *acciones de información, conocimiento y análisis* (realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de datos estadísticos, etc.), *creación y gestión de servicios, recursos y/o equipamientos* (que abarcan desde los servicios de atención a las víctimas de violencia hasta servicios de información o recursos de orientación dirigidos a diferentes grupos), intervenciones de *participación y consulta ciudadana* (para la definición, seguimiento y valoración de las políticas o medidas para la igualdad) 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).

Aunque las entidades procuran identificar la tipología prioritaria, una actuación puede corresponder a más de una, y esta doble tipología es particularmente habitual en las acciones de *sensibilización, formación*, o de *coordinación institucional*, que cuentan con frecuencia con una doble vertiente de intervención (así por ejemplo, son frecuentes las acciones de difusión e información, las de formación y sensibilización, o de coordinación y formación, etc).

Las acciones de *sensibilización, difusión y comunicación* son las más habituales: el 37,9% de las acciones informadas por las instituciones son, total o parcialmente, de este tipo. Las actuaciones desarrolladas por los ayuntamientos suponen casi la mitad del total de acciones informadas de esta tipología (117 acciones, el 45,3% del total), siendo también numerosas las acciones desarrolladas por los departamentos del Gobierno Vasco (55 acciones).

Como en ejercicios anteriores, las *actuaciones económicas* (162 acciones), que suponen otorgar subvenciones y ayudas para que desde otros ámbitos institucionales, el tercer sector o la ciudadanía, se desarrollen intervenciones específicas (subvenciones para la elaboración de diagnósticos y planes, ayudas para la promoción de actividades impulsadas por las asociaciones de mujeres, becas, etc.), son la segunda tipología de intervención más frecuente también en 2019. Ayuntamientos (con 59 acciones) y departamentos de Gobierno Vasco (con 50) son las instituciones con mayor número de intervenciones de este tipo, que en Emakunde y las diputaciones forales se sitúa como la segunda tipología más habitual (con 27 y 13 acciones, respectivamente). Con un número próximo (147 intervenciones), se sitúan las acciones de *información, conocimiento y análisis*, que incluyen la realización de informes, estudios, diagnósticos, producción de datos estadísticos, etc. Gobierno Vasco (con 51), ayuntamientos (con 42) y Emakunde (con 23) informan del mayor número de estudios y análisis en este ejercicio.

Las intervenciones de *coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados*, han generado 133 acciones, destacando por su número las impulsadas por los ayuntamientos (56), que son también, con diferencia, quienes han informado de un mayor número de acciones de formación en igualdad dirigida a la ciudadanía (72, de un total de 125).

De las 85 actuaciones identificadas para la *formación para profesionales* de los servicios públicos dependientes de las administraciones públicas, 34 han sido desarrolladas por diferentes departamentos del Gobierno Vasco, 28 por los ayuntamientos y 10 por Emakunde. También cobran especial protagonismo en las *intervenciones regulativas*, que se dirigen a elaborar o revisar normas, protocolos... para promover la igualdad, tanto los departamentos del Gobierno Vasco (con 33 de las 65 acciones informadas) como los ayuntamientos (con 18 acciones) y Emakunde (con 10 acciones).

En el ámbito de la *participación y consulta ciudadana*, el nivel local y comarcal (con 40 y 11 de las 63 actuaciones identificadas, respectivamente) es el ámbito que con mayor frecuencia inicia procesos o abre espacios participativos o consultivos para la definición de sus políticas de impulso a la igualdad (generales o en temas específicos)

La *creación y gestión de servicios o equipamientos* de atención a mujeres en diferentes situaciones, por su carácter estructural, es la tipología de intervención menos frecuente: de las 63 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, 27 corresponden a los departamentos del Gobierno Vasco, 21 a los ayuntamientos, 5 a mancomunidades y consorcios y 4 a Emakunde.

Gráfico 23: Nº de actuaciones según tipología de la intervención. 2019



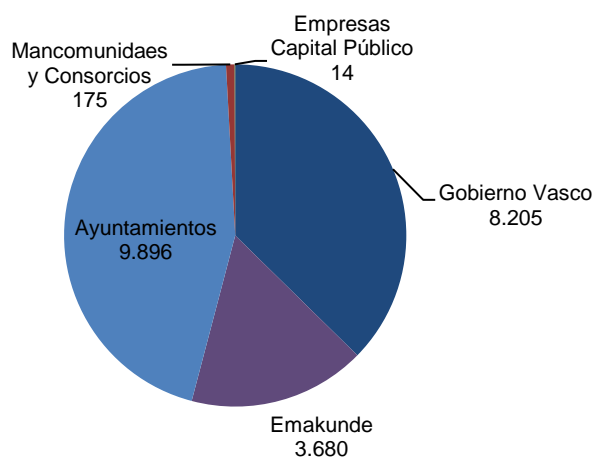
En los siguientes epígrafes se presenta información más detallada sobre el alcance y características de algunas de estas intervenciones.

2.2.3.1.- Formación

Como se ha señalado ya, los datos proporcionados por las instituciones de la CAE en materia la formación en igualdad que promueven se diferencia en dos tipologías; la dirigida a la ciudadanía en general y la que se centra en el personal profesional de los servicios públicos de las instituciones.

En 2019 las acciones de formación en igualdad dirigidas a *la ciudadanía* han contado con 21.970 participantes²⁴. Este número supone un incremento respecto al ejercicio 2018 (de casi un 20%), aunque se mantiene la misma proporción de mujeres en ella, que se aproxima al 61% (10.136 mujeres y 16.649 hombres). Ayuntamientos, departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde responden del 99% de esta formación identificada en el ejercicio.

Gráfico 24: Personas (ciudadanía) formadas en igualdad en la CAE según Instituciones. 2019



El objetivo principal de estas intervenciones formativas ha sido la mejora del conocimiento sobre la igualdad (el 68% de las formaciones identificadas tenían esta finalidad). Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en la actividad de las y los participantes ha sido el objetivo del 18% de las formaciones, objetivo relativamente más frecuente en la formación promovida por Emakunde y los departamentos del Gobierno Vasco, siendo minoritarias las acciones que persiguen favorecer la empleabilidad de quienes participan en ellas. Menos del 10% de las acciones ofrecían a sus participantes certificado o acreditación de haber realizado la formación.

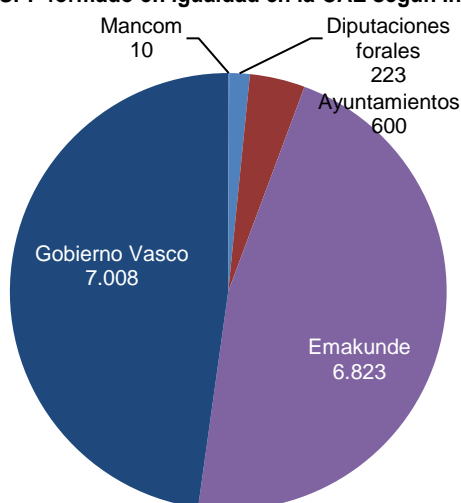
²⁴ Más de 5.000 personas participantes en acciones formativas no cuentan con el desglose por sexo, por lo que los totales no coinciden.

Gráfico 25: Nº de actuaciones de formación a la ciudadanía según objetivos. 2019



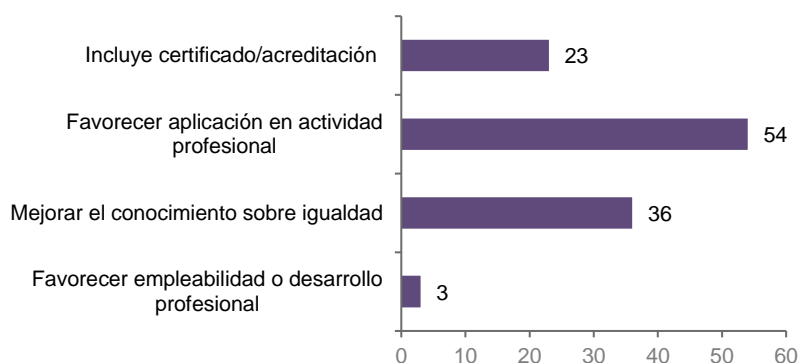
En 2019 la participación en la formación en igualdad centrada en las y los profesionales de los *servicios públicos* (profesorado, personal sanitario...) se ha elevado considerablemente respecto a 2018, habiéndose informado de la participación de 14.644 profesionales. El desglose por sexo de esta participación es muy limitado, inferior a un tercio del total, e indica la formación de 3.114 mujeres y 1.080 hombres. Los departamentos del Gobierno Vasco y Emakunde han impulsado la formación del 94% de las y los profesionales participantes.

Gráfico 26: Personal SSPP formado en igualdad en la CAE según Instituciones. 2019



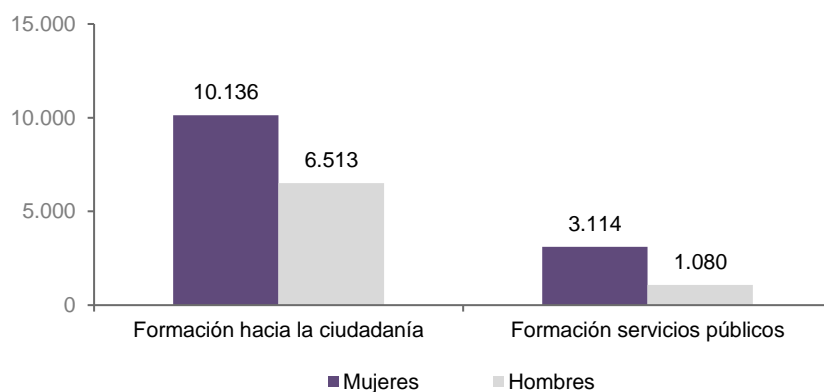
En la formación de profesionales de los servicios públicos, la aplicación de esta formación en la actividad ha sido objetivo del 63% de las acciones, objetivo que en varias acciones se combina con la mejora del conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres. En el 27% de las acciones formativas se ha proporcionado un certificado o acreditación a quienes han seguido esta formación.

Gráfico 27: Nº de actuaciones de formación a servicios públicos según objetivos. 2019



Aunque los datos no se corresponden con la totalidad de la participación en ambos tipos de formación, como ya se ha señalado, se observa que si bien en ambas formaciones las mujeres son mayoritarias, en la formación del personal de servicios públicos la presencia de mujeres se eleva al 74,2% del total.

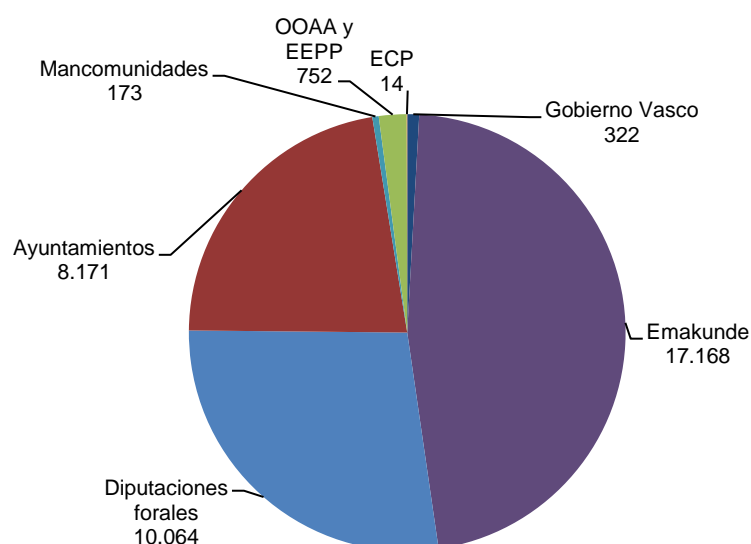
Gráfico 28: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía y a los servicios públicos de las administraciones. 2019



2.2.3.2.- Sensibilización

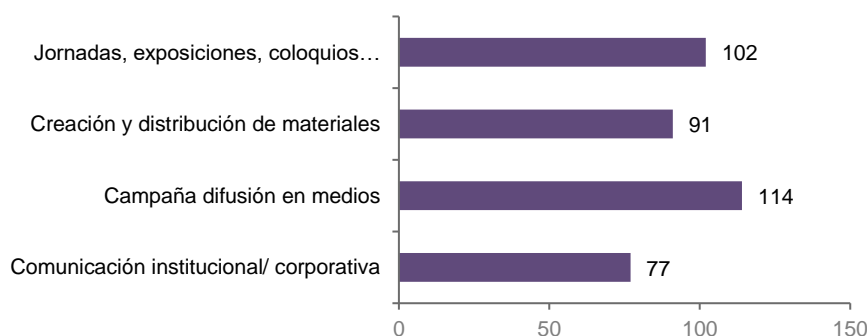
En 2019 ha aumentado notablemente el número de personas que han participado en acciones de sensibilización en igualdad de mujeres y hombres, alcanzando estas acciones a 36.664 personas (casi el doble de las identificadas en 2018). Las mujeres continúan también este ejercicio siendo las destinatarias principales de estas intervenciones (22.479, el 65,4% del total), en las que han participado también 11.916 hombres (el 34,6% del total). En las acciones de sensibilización promovidas por Emakunde han participado un número importante de personas (el 46,8% del total), al tiempo que las diputaciones forales y los ayuntamientos han promovido acciones de sensibilización que han alcanzado al 27,4% y al 22,3% del total respectivamente.

Gráfico 29: Participantes en acciones de sensibilización en igualdad según Instituciones promotoras. 2019



En cuanto a la tipología de las acciones de sensibilización desarrolladas, es diversa y tiende a combinar más de una línea de acción. Así, un 44% de las acciones implementadas incluían una *campaña de difusión en los medios*; el 39,5% contaba con *jornadas, exposiciones o coloquios*; un 35,3% *generó y distribuyó materiales de sensibilización* y un 29,8% desarrolló acciones de *comunicación institucional y corporativa*.

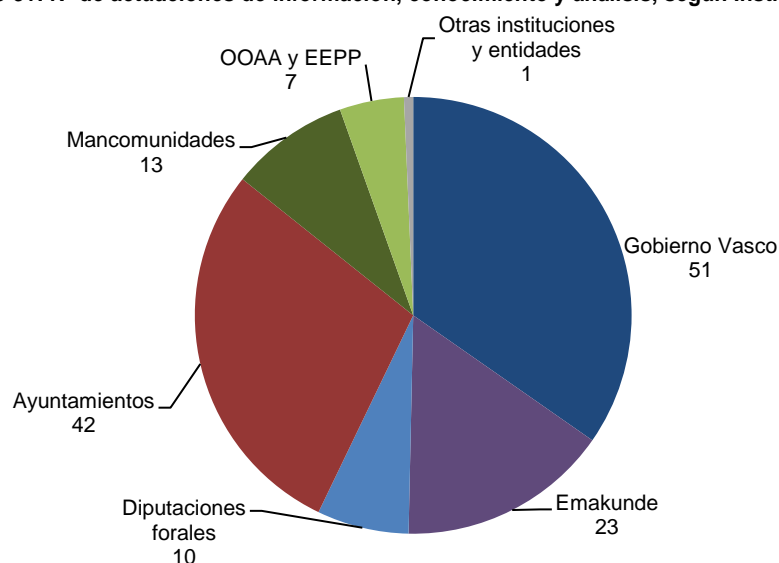
Gráfico 30: Nº de actuaciones de sensibilización, según tipología de realización. 2019



2.2.3.3.- Información, conocimiento y análisis

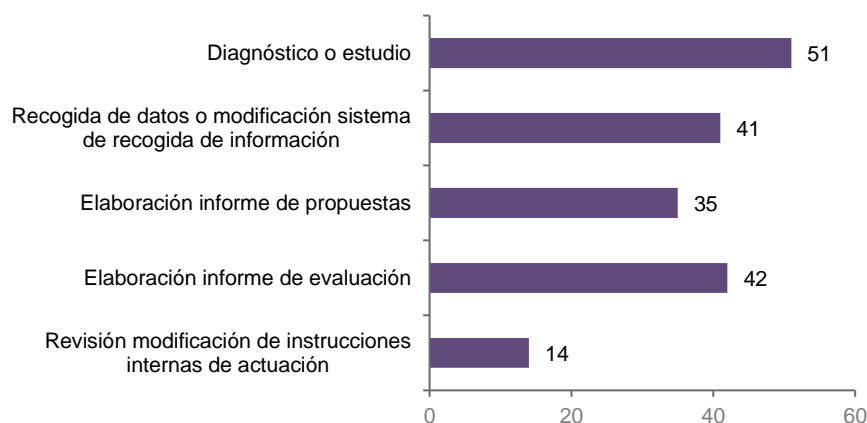
El diseño de las políticas de igualdad debe basarse en un conocimiento actualizado, que tenga en cuenta la evolución los diferentes factores que influyen en las desigualdades en una sociedad en cambio permanente. Los departamentos del Gobierno Vasco han informado en 2019 de la realización de 51 intervenciones relacionadas con la *información, conocimiento y análisis* de las desigualdades de mujeres y hombres en la CAE, ámbito en el que los ayuntamientos han desarrollado 42 actuaciones, y Emakunde 23.

Gráfico 31: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según Instituciones. 2019



La realización de *diagnósticos o estudios*, concentra una parte notable de estas intervenciones (51) que incluyen también con frecuencia la *recogida de datos o modificación del sistema de recogida de información* (41) y la realización de *informes de evaluación* (42). Los *informes que presentan propuestas* para mejorar las estrategias y políticas de igualdad son algo menos habituales (35 acciones). Siendo también este ejercicio menos frecuente la *revisión o modificación de instrucciones internas de actuaciones* (objetivo de 14 acciones).

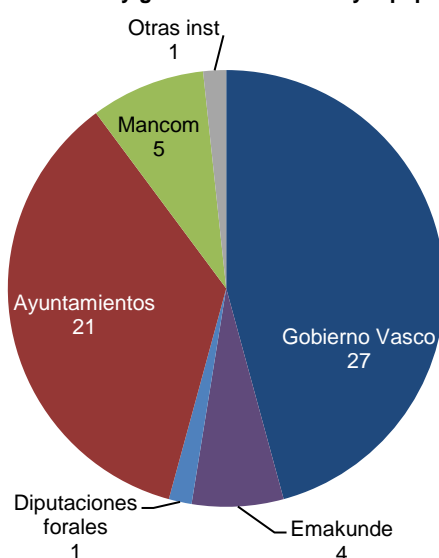
Gráfico 32: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis, según contenidos básicos. 2019



2.2.4. Creación y gestión de servicios y equipamientos

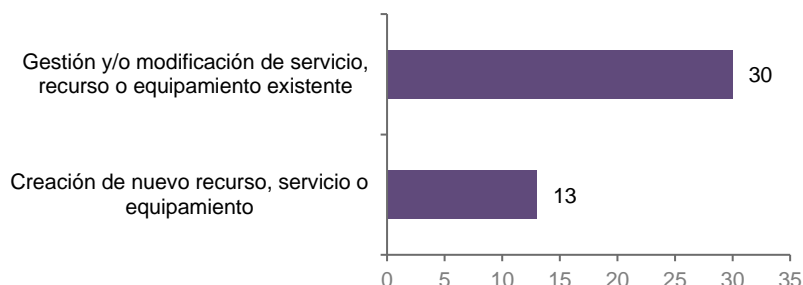
Ayuntamientos (21) y departamentos del Gobierno Vasco (27) son las instituciones responsables del mayor número de actuaciones dirigidas a *crear y gestionar recursos, servicios y equipamientos*. La atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres concentra la mayor parte de estos recursos o servicios (22), aunque es también habitual que tengan como objetivo proporcionar información y asesoramiento en materia de igualdad (19), o fomentar el empoderamiento de las mujeres (19), siendo este el foco del 63% de las acciones informadas por los ayuntamientos.

Gráfico 33: Nº de actuaciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, según Instituciones. 2019



De los servicios y recursos informados en 2019, la mayoría eran preexistentes, y se ha informado este año de la creación de 13 nuevos recursos, servicios o equipamientos, en su mayoría gestionados por ayuntamientos (5) y departamentos del Gobierno Vasco (7).

Gráfico 34: Nº total de actuaciones de creación y de gestión/modificación de servicios o recursos. 2019

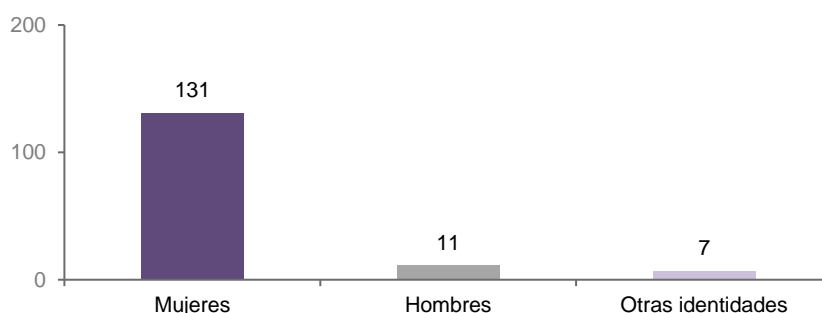


2.2.5. Aproximación a las entidades y personas beneficiarias de las acciones de igualdad

2.2.5.1.- Personas beneficiarias de las acciones

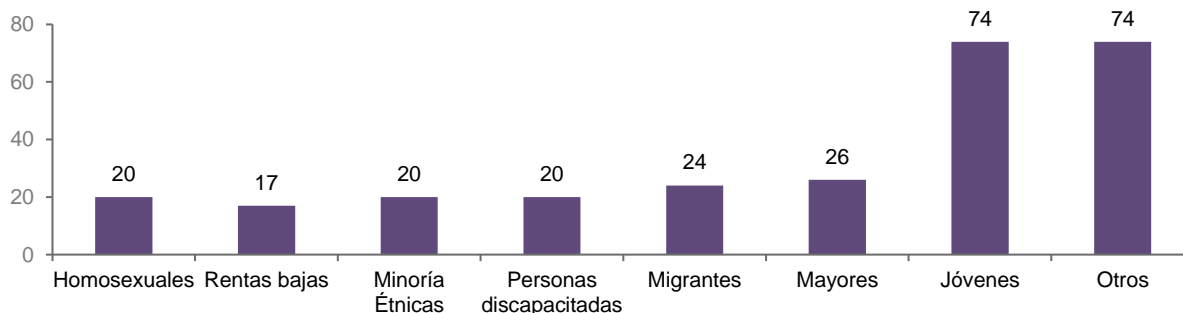
Las instituciones de la CAE promueven acciones para impulsar la igualdad que se dirigen, en su mayoría, al conjunto de la sociedad. En 2019 se mantiene esta realidad, que lleva a que solo el 19,2% de las intervenciones se hayan focalizado en las mujeres, el 1,6% en los hombres y un 1% en personas con identidades no binarias. En cuanto a los ámbitos a los que se adscriben estas intervenciones, las más frecuentes son las dirigidas a las administraciones públicas (un 22,3% del total), seguidas por el ámbito civil (19,8%) y el personal o familiar (16,7%).

Gráfico 35: Nº de acciones dirigidas a población específica, según la variable sexo. 2019



La juventud concentra el mayor número de intervenciones en todas las instituciones, siendo particularmente numerosas las desarrolladas por los ayuntamientos (46 acciones). El resto de grupos de población son objetivo preferente de un número muy similar de actuaciones. Bajo la clasificación de “otros” se encuentran grupos muy específicos o mujeres víctimas de violencia de género²⁵.

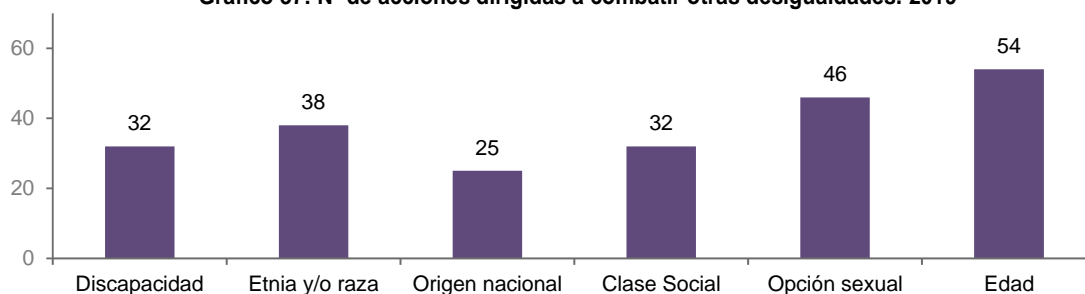
Gráfico 36: Nº de acciones dirigidas a población específica según otras variables. 2019



²⁵ Como mujeres con problemas de salud concretos o con determinadas titulaciones o méritos profesionales, hombres maltratadores, etc.

Son escasas las intervenciones que combinan la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres con el tratamiento de otras desigualdades como la edad, opciones sexuales, la etnia o raza, etc. La edad como origen de desigualdad es la variable abordada con mayor frecuencia, aunque menos del 8% de las actuaciones informadas incluyen también las desigualdades derivadas de la edad, en su mayoría promovidas por los ayuntamientos y Emakunde. La lucha contra las desigualdades generadas por la opción sexual es también más frecuente en las acciones desarrolladas por Emakunde y los ayuntamientos, y es la variable de discriminación a la que el Gobierno Vasco dirige más intervenciones (5).

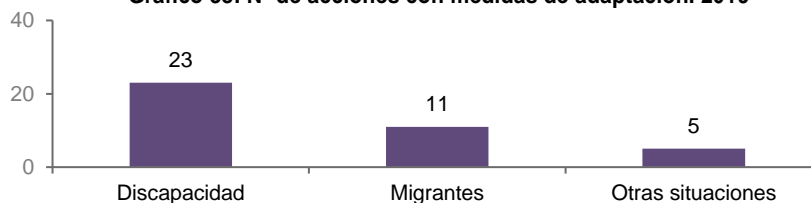
Gráfico 37: Nº de acciones dirigidas a combatir otras desigualdades. 2019



2.2.6. Uso de medidas de adaptación en las acciones

No es habitual que, en sus intervenciones para promover la igualdad de mujeres y hombres, las instituciones incorporen medidas de adaptación que faciliten la participación de grupos de personas que las requieren; entre las que se encuentran la traducción para personas sordas; la accesibilidad tanto física como comunicativa a los espacios presenciales o virtuales o las adaptaciones para personas migrantes, como la traducción a otros idiomas (no alcanza al 5% del total de actuaciones informadas). Emakunde es la institución con un mayor número de acciones adaptadas, principalmente para personas con discapacidad, mientras que las adaptaciones dirigidas a la población migrante han sido más frecuentes en las acciones desarrolladas por los ayuntamientos.

Gráfico 38: Nº de acciones con medidas de adaptación. 2019



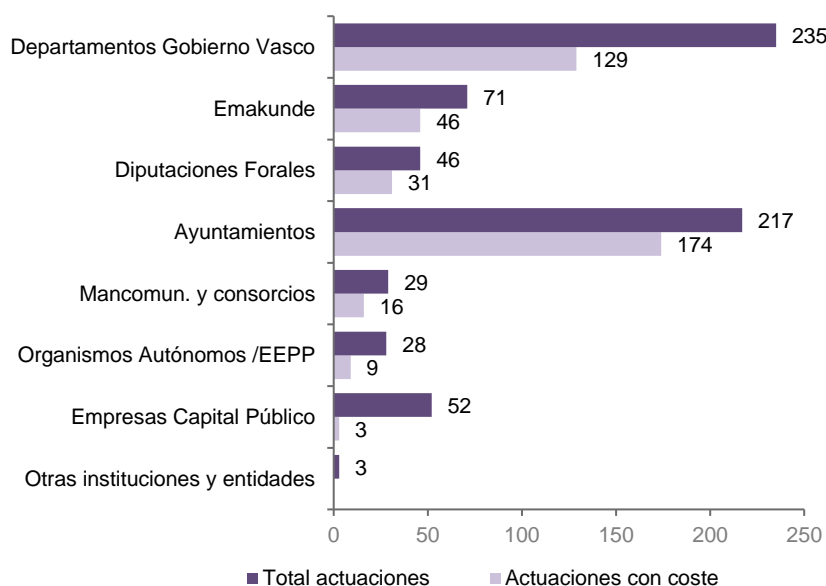
2.2.7. Coste de las intervenciones

El análisis sobre el presupuesto asignado y ejecutado por los poderes públicos vascos correspondiente a las políticas de igualdad ha sido analizado en el ámbito del Buen Gobierno. Mediante la información recogida a través de las fichas de actuación se analiza el coste de las diferentes intervenciones, que proporciona un nivel mayor de detalle sobre la forma en la que estos presupuestos se implementan. En 2019, la cuantía total identificada a través de estas acciones se eleva a 111.183.456 euros, cifra que supera cualquier valor de años anteriores debido a dos actuaciones del Departamento de Educación (relativas a la educación de menores de 0 a 3 años, incorporadas en las 2 últimas ediciones como intervenciones que promueven la igualdad de mujeres y hombres), que suponen ellas solas el 70% de todos los costes identificados en el seguimiento (77,8 millones de euros).

Esto hace que este año se aproximen por primera vez las cifras identificadas en los presupuestos y las informadas en las acciones, aunque como es habitual se producen diferencias, debidas en parte a la no inclusión en las acciones informadas del coste del personal, pero principalmente a la dificultad que encuentran las instituciones en informar sobre el coste de todas las acciones que desarrollan.

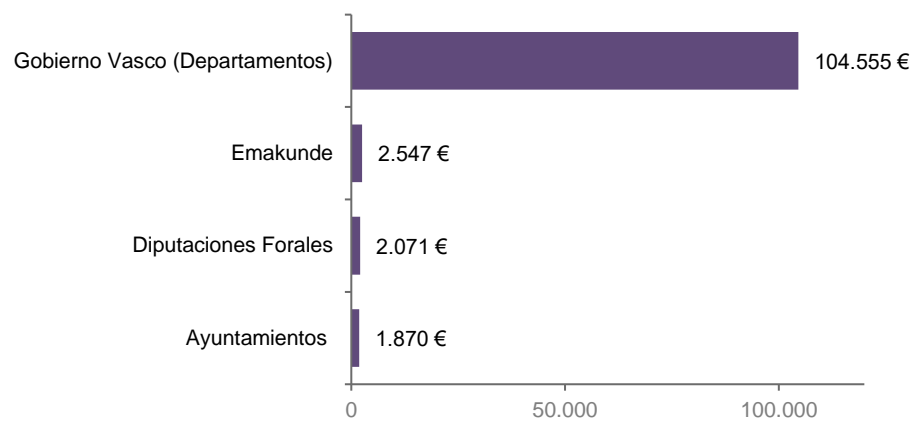
Como en ejercicios anteriores, en torno al 60% de las acciones informadas por las instituciones han incluido su coste, realizándose el resto principalmente con el propio personal de las instituciones.

Gráfico 39: Número de actuaciones desarrolladas en la CAE según Instituciones, total y con costes identificados. 2019



Las 46 intervenciones con coste informadas por Emakunde elevan el total presentado por esta institución a 2,5 millones de euros, presentando las Diputaciones Forales un monto global inferior (2 millones de euros) correspondiente a las 31 actuaciones informadas. Con un coste medio claramente más limitado se sitúan las 174 actuaciones informadas por los ayuntamientos, que suman algo menos de 2 millones de euros. Como se ha señalado ya, de las 129 actuaciones con coste informadas por los departamentos del Gobierno Vasco, 2 de ellas superan los 77 millones. Las 127 acciones restantes sumarían en torno a 26,7 millones, marcando unos valores medios claramente por encima de otras instituciones.

Gráfico 40: Coste total de las actuaciones informadas por tipo de institución, en miles. 2019



PARTE II:
INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA
ACTIVIDAD DE LOS PODERES PÚBLICOS
VASCOS EN MATERIA DE IGUALDAD. 2019

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	13	6	9
Mancomunidades y Consorcios	2	3	2
TOTAL	17	9	12

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. 2019

	Instituciones con Plan		Participación elaboración áreas (política y técnica)*	Diagnóstico	Participación ciudadana ²⁶		Calendario actuac	Presup.	Public
	Actual	En proceso			General	Específica			
Gobierno Vasco	12	3	12	12			12	8	11
Emakunde	1		1	1				1	1
Diputaciones Forales	3	2	2 (1t)	3		2	2	1	3
Ayuntamientos	39	24	35 (1t)	37	8	25	33	31	25
Mancomunidades y Consorcios	5	3	4 (1t)	4	1	3	4	3	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	11	2	7 (3t) (1p)	9		1	9	6	3
Empresas de Capital Público	7	2	2 (4t) (1p)	4	1		6	4	4
Otras instit.(EHU-UPV, JJGGB)	2	1	2	2		2	1	1	2
TOTAL	80	37	64 (10t) (2p)	71	10	33	67	55	53

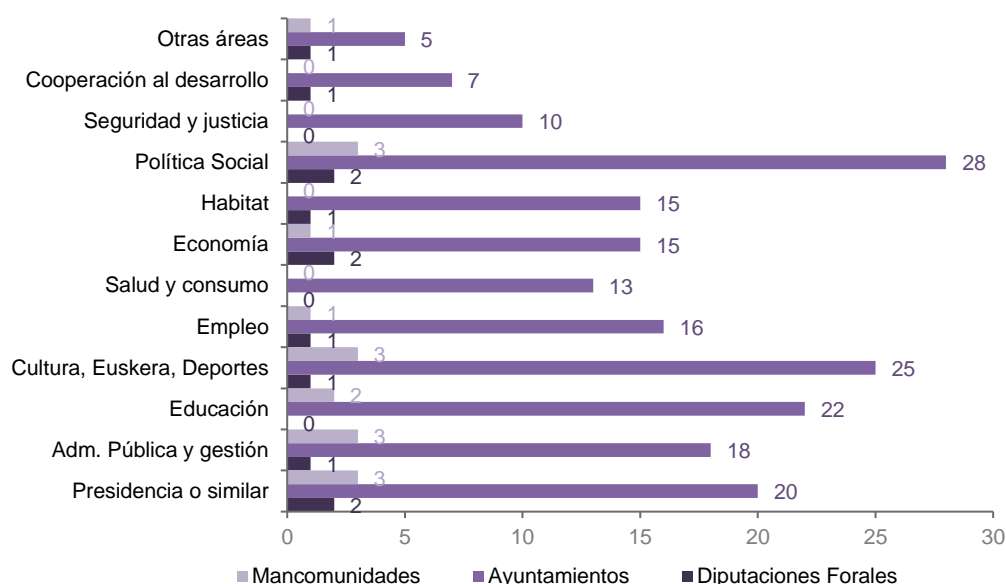
- Instituciones en las que en la elaboración del plan han participado diferentes áreas. Entre paréntesis (t), cuando solo ha participado personal técnico de esas áreas, y (p), cuando solo ha participado personal político de esas áreas, no político y técnico

²⁶ 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.

Tabla 3: Nº de instituciones participantes con evaluación o seguimiento de planes o programas de igualdad. 2019

	Prevista evaluación			Presup eval	Prevista Public eval
	Seguim.	Eval.	Ambos		
Gobierno Vasco	2	1	8		4
Emakunde			1		1
Diputaciones Forales		2	1	3	
Ayuntamientos	9	4	18	21	14
Mancomunidades y Consorcios	2	1	1	4	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	1	6	1	1
Empresas de Capital Público	2		4	3	2
Otras instituciones	1		1	1	2
TOTAL	19	9	40	33	21

Gráfico 41: Nº de municipios y diputaciones con planes de igualdad en cuya implementación participan las diferentes áreas identificadas. 2019 A8



(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 4: Nº de instituciones con planes internos de igualdad²⁷. 2019

	Instituciones con Plan interno	Diagnóstico	Presupuesto	Calendario	Sistema de seguimiento	Público	Objetivos en gestión pública avanzada
Gobierno Vasco ²⁸	12	12	12	12	12	12	-
Emakunde	1	1	1	1	1	1	
Diputaciones Forales							
Ayuntamientos	2	2	1	2	1		
Mancomunidades y Consorcios	1	1	1	1	1		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	5	5	5	5	5	
Empresas de Capital Público	4	3	2	4	3	4	4
Otras instituciones	2	2	1	1	2	2	1
TOTAL	27	26	23	26	25	24	5

Tabla 5: Medidas incorporadas a la organización laboral de entidades sin Plan de igualdad interno. 2019

	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 ²⁹			1		1		
Diputaciones Forales	1	3	3	3	2		
Ayuntamientos	13	21	18	18	10	10	6
Mancomunidades Y Consorcios		1	1				1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	7	5	3		2	2
Empresas de Capital Público	4	4	2	3	2	2	1
TOTAL	20	36	31	27	15	14	10

²⁷ En la AG y OAA adscritos a ella el departamento responsable es el competente en función pública, al igual que en un ayuntamiento. En una Mancomunidad es Gerencia el área responsable, mientras que 2 empresas de capital público señalan al área de igualdad como responsable. En "otras instituciones" las áreas correspondientes a función pública, gerencia e igualdad se encuentran implicadas en su implantación.

²⁸ En 2017 entra en vigor el Plan de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

²⁹ El personal laboral del Departamento de Seguridad y la Ertzaintza no se encuentran adscritos al Plan de la AG, por lo que este departamento informa sobre algunas medidas concretas que sí los incluyen

1.3.- Unidades administrativas y personal

G2: Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad

Tabla 6: Nº de instituciones con Órganos o Unidades Administrativas de Igualdad. 2019

	Nº instituciones	En creación	Otras estructuras ³⁰
Gobierno Vasco	12		
Emakunde	1		
Diputaciones Forales	3		
Ayuntamientos	38	6	14
Mancomunidades y Consorcios	7		2
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	1	7
Empresas de Capital Público	2	1	5
Otras instituciones			2
TOTAL	69	8	30

Tabla 7: Caracterización del empleo que trabaja en el impulso a la igualdad³¹. 2019

	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	30	8			24	1	4	5	4
Diputaciones Forales ³²	11	1	5	1	15		3		
Ayuntamientos	39	7	22	4	34	14	10	1	3
Mancomunidades y Consorcios	7	3	1		5	1	2	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6		2		6		1		
Empresas de Capital Público			4	2		5			
Otras instituciones	2	2	10	1	5	2			4
TOTAL	110	21	44	8	108	23	20	8	11

Tabla 8: Personal técnico según tipo de contrato. 2019

	Funcionario o fijo	Contrato temporal
Gobierno Vasco	11	1
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	6	9
Ayuntamientos	23	23
Mancomunidades y Consorcios	5	5
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	2
Empresas de Capital Público	6	
Otras instituciones	1	
TOTAL	72	40

Tabla 9: Personal técnico con funciones de impulso en igualdad. 2019

	Formación específica >150 horas	Formación específica menos de 150 horas o no consta
Gobierno Vasco	14	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	15	
Ayuntamientos	44	5
Mancomunidades y Consorcios	4	6
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	
Empresas de Capital Público		5
Otras instituciones	1	
TOTAL	100	16

³⁰ Mesas, comisiones de igualdad, grupos de igualdad...

³¹ Las instituciones no han desglosado en todos los casos todo el empleo que impulsa la igualdad, por lo que los totales difieren.

³² Una diputación foral ha informado de personas con participación algunos meses del año, o dedicación parcial.

Tabla 10: Personal con dedicación exclusiva según tipo de jornada. 2019

	Dedicación exclusiva JC	Dedicación exclusiva JP
Gobierno Vasco	14	
Emakunde	16	
Diputaciones Forales	10	4
Ayuntamientos	25	15
Mancomunidades y Consorcios	3	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	
Empresas de Capital Público		1
Otras instituciones	1	
TOTAL	75	20

Tabla 11: Instituciones con personal técnico igualdad incluido en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y puestos nivel A. 2019

	Si todas las plazas en RPT	Algunas plazas RTP	Todas plazas nivel A	Algunas plazas nivel A
Gobierno Vasco	10	1	11	
Emakunde	1		1	
Diputaciones Forales	2	1	3	
Ayuntamientos	19	2	16	3
Mancomunidades y Consorcios	3			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4		5	
Otras instituciones	1		1	
TOTAL	40	4	37	3

1.4.- Recursos económicos de las políticas de igualdad

G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos

Tabla 12: Presupuesto general y específico de igualdad identificado (en Euros). 2019

	General ejecutado	Específico igualdad	
		Asignado	Ejecutado
Gobierno Vasco	9.803.164.680	106.528.627 ³³	106.528.627
Emakunde	5.763.752	6.170.204	5.744.778
Diputaciones Forales	3.530.611.486	4.680.736	3.703.019 ³⁴
Ayuntamientos	1.067.166.877	5.013.902	3.697.178
Mancomunidades y Consorcios	26.432.244	213.394	136.500
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1.212.276.840	121.114	375.358
Empresas de Capital Público	284.689.055	86.000	73.859
Otras instituciones	427.555.108	194.600	
TOTAL	16.357.660.042	123.003.577	120.259.319

Tabla 13: Desglose de los presupuestos ejecutados de igualdad (en Euros). 2019

	Planes y programas (actuaciones ...)	Unidades de igualdad		Estructuras y servicios	Otros no desglosables
		personal	actuaciones		
Gobierno Vasco	96.042.738	814.034	92.041	61.600	
Emakunde		2.230.761		3.514.017	
Diputaciones Forales	270.224	515.888	307.335	153.500	276.000
Ayuntamientos	1.281.451	1.264.873	845.547	277.456	89.156
Mancomunidades y Consorcios	84.500	106.000	4.000		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	101.592	251.680	50.000		186
Empresas de Capital Público	43.859				10.000
TOTAL	97.824.364	5.183.236	1.298.923	4.006.573	375.342

Tabla 14: Avances de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. 2019

	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	11	50	9	5	4	1
Emakunde	1	1			1	
Diputaciones Forales	3	84	2	3	3	
Ayuntamientos	4	28	8	2	1	7
Mancomunidades y Consorcios	1		2	2	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	6	4	3	2	3
Empresas de Capital Público	1					1
Otras instituciones			1	1		1
TOTAL	26	169	26	16	12	16

³³ Los departamentos han identificado una cuantía mucho menor (5.045.741 €), dado que varios han informado solo de los presupuestos asignados a las unidades de igualdad, no los desarrollados por todo el departamento.

³⁴ Una diputación foral no ha informado del presupuesto ejecutado, por ser difícil de identificar claramente la cuantía correspondiente a igualdad en algunos casos.

1.5.- Evaluaciones previas de impacto

G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa

Tabla 15: Número y caracterización de las normas con evaluación de impacto. 2019

	Nº de normas ³⁵ (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	393	68	32	28
Diputaciones Forales	336	336	88	39
Ayuntamientos	3.416	43	5	4
Mancomunidades y Consorcios	38			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	24	4	1	
TOTAL	4.207	451	126	71

Tabla 16: Tipo de medidas incorporadas para la consecución de la igualdad en las normas por las diferentes instituciones. 2019

	Perspectiva de género	Promover participación	Acción positiva	Aparente neutras impact	Prohibitivas y sancionadoras	Específicas para mujeres con discriminación múltiple
Gobierno Vasco	7	4	2	2	3	
Diputaciones Forales	1	2	2	2	2	1
Ayuntamientos,	2	2	2	2	1	2
Mancomunidades y Consorcios						
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1					
TOTAL instituciones	11	8	6	6	6	3

Tabla 17: Aprobación de directrices o acuerdos... para realización y seguimiento evaluaciones previas de impacto de género 2019

	Directrices o acuerdos			Dispositivo Seguimiento
	Aprobación	En proceso	No	
Gobierno Vasco (directrices a nivel AG)	3	1		5
Emakunde	1			1
Diputaciones Forales	2			2
Ayuntamientos	4	5	24	3
Mancomunidades y Consorcios	1		2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos			7	2
TOTAL	11	6	33	13

³⁵ La diferente interpretación de las normas que deben ser informadas en este apartado hace muy difícil analizar los mismos. Algunas instituciones se ciñen a las normas generales que requieren informes previos de evaluación, pero otras no. Es más relevante así analizar el avance en el número de informes de impacto elaborados (203 en 2018).

1.6.- La participación en las políticas de igualdad

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

Tabla 18: Participación ciudadana e igualdad. 2019

	ORGANOS CONSULTA Y PARTICIPACIÓN		NO ESPECÍFICOS IGUALDAD			
	Totales (igualdad o no igualdad)	Específico igualdad	Con funciones y objetivos de la igualdad	Con entidades que trabajan en igualdad	Con participación de expertas en igualdad (no específicos)	Con representación equilibrada
Gobierno Vasco	71	2	4	3	3	9
Emakunde	1	1				
Diputaciones Forales	22	2	1	5	1	
Ayuntamientos	111	32	33	29	22	34
Mancomunidades y Consorcios	6	4	4	4	3	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1				1	
TOTAL	212	41	42	41	30	43

1.7.- La formación en igualdad

G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas

Tabla 19: Formación interna en igualdad promovida por las instituciones. 2019

	Participantes hombres	Participantes Mujeres	Participantes totales ³⁶
Gobierno Vasco	257	529	786
Emakunde			
Diputaciones Forales	33	101	134
Ayuntamientos	253	639	1040
Mancomunidades y Consorcios	6	10	16
Organismos Autónomos y Entes Públicos	718	560	1.278
Empresas de Capital Público	216	256	472
Otras instituciones	510	1.618	2.128
TOTAL	1.993	3.713	5.854

Tabla 20: Participación en formación en igualdad interna desglosada según categorías. 2019

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directiv.	Resp. Políti
Gobierno Vasco	29	76	6	1	6	48	7	0
Emakunde								
Diputaciones Forales	36	57	8		7	19	7	
Ayuntamientos	70	239	38	20	12	79	26	16
Mancomunidades y Consorcios	1	5	1		0	2	1	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	32	64	12		11	19		1
Empresas de Capital Público	42	162	22		9	142	48	2
Otras instituciones	8	3	2	7	3	3		2
TOTAL	218	606	89	28	48	312	89	21

Tabla 21: Participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP. 2019

	IGUALDAD		
	Particip. hombres	Particip. mujeres	Particip totales
Gobierno Vasco	14	63	167
Emakunde	1	17	18
Diputaciones Forales	181	255	436
Ayuntamientos	49	166	222
Organismos Autónomos y Entes Públicos	8	31	55
Empresas de Capital Público	2	1	3
TOTAL	255	533	901

³⁶ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 22: Desglose participación en formación específica de igualdad, ni interna ni IVAP, según categorías, 2019

	MUJERES				HOMBRES			
	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti	Administra	Técnico	Directivo	Resp. Políti
Gobierno Vasco	10	24			2	6		
Emakunde		12	3	2		1		
Diputaciones Forales	45	35	162	6	31	32	98	6
Ayuntamientos	4	106	10	9		15	2	7
Mancomunidades y Consorcios								
Organismos Autónomos y Entes Públicos	9	8	2			2	2	1
Empresas de Capital Público		1				1	1	
TOTAL	68	186	177	17	33	57	103	14

1.8.- Cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas

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

Tabla 23: Criterios de igualdad en las contrataciones. 2019

	Nº de contratos	Con criterios igualdad	Criterios en el objeto	Criterios en las especific. Técnicas	Criterios en solvencia técnica y profesional	En los criterios de adjudicación	En condiciones especiales de ejecución
Gobierno Vasco	370	321	51	7	3	18	273
Emakunde	11	11	6	7	10	8	10
Diputaciones Forales	375	355	7	24	12	27	274
Ayuntamientos	424	275	9	27	1	28	152
Mancomunidades y Consorcios	16	14	2	4	2	12	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	174	20	1		1	22	17
Empresas de Capital Público	180	150		111	6	9	31
Otras instituciones	14	14	2		12		2
TOTAL	1.564	1.160	78	180	47	124	763

Tabla 24: Criterios de igualdad en los convenios. 2019

	Nº de convenios	Con criterios de igualdad	Criterios en el objeto	En las condiciones especiales de ejecución	En otros ámbitos
Gobierno Vasco	126	20	13		
Emakunde	3	3	3		
Diputaciones Forales	161	67			
Ayuntamientos	63	9	7	4	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	124	10	4	5	
Empresas de Capital Público	181	33	26		7
Otras instituciones	2	2			
TOTAL	660	144	53	9	7

Tabla 25: Criterios de igualdad en las subvenciones y ayudas. 2019

	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	409	137	9	28	78	36	18	20
Emakunde	21	21	21		6	5	6	6
Diputaciones Forales	1.144	755	23	14	470	464		80
Ayuntamientos	3.717	704	58	663	41	664	663	3000
Organismos Autónomos y Entes Públicos	35	7	1		3			
Empresas de Capital Público	2.954							
TOTAL	8.280	1.624	112	705	598	1.169	687	3.106

Tabla 26: Criterios de igualdad en las becas. 2019

	Becas	Con criterios de igualdad
Gobierno Vasco	28	8
Emakunde	1	1
Diputaciones Forales	48	46
Ayuntamientos	7	7
Mancomunidades y Consorcios		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	5	3
Empresas de Capital Público		
TOTAL	89	65

Tabla 27: Aprobación de normas, directrices... para la aplicación de los criterios en los procesos de contratación. 2019

	En los contratos				En las subvenciones			
	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad	Han aprobado	En proceso	Sistema seguim	Mecanism sancionad
Gobierno Vasco	2	1	2	1	1	1	2	
Emakunde	1			1				1
Diputaciones Forales	3		2	1	2		1	1
Ayuntamientos	5	2	4	6	5	4	6	3
Mancomunidades y Consorcios		1	1					
Organismos Autónomos y Entes Públicos		1						
Empresas de Capital Público	1		3					
Otras instituciones				1			1	1
TOTAL	12	5	12	10	8	5	10	6

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 28: Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. 2019

	Planes aprobados	Diagnóstico igualdad	Objetivos igualdad	Acciones igualdad	Igualdad participa elaboración	Igualdad participa eval y seg	Evaluación con indicadores de género
Gobierno Vasco	22	3	3	4	7	7	4
Diputaciones Forales	1	1	1	1		1	1
Ayuntamientos	14	6	10	10	8	6	5
Mancomunidades y Consorcios	1			1			
TOTAL	38	10	14	16	15	14	10

G3: Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad

Tabla 29: Participación en estructuras de coordinación* igualdad. 2019

	Interdepartamental	Intradepartamental	Interinstitucional
Gobierno Vasco	-	11	-
Emakunde	1	-	1
Diputaciones Forales	2	1	3
Ayuntamientos	22	9	-
Mancomunidades y Consorcios	5	2	-
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-
TOTAL PARTICIPACIONES	30	23	4

*No todas las entidades deben contar con todas las estructuras recogidas en el cuestionario. Se señalan con un guión las entidades exentas de responder en cada caso.

Tabla 30: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación interdepartamental 2019 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Emakunde	3	1	
Diputaciones Forales	2	2	
Ayuntamientos	73	27	103
Mancomunidades y Consorcios	14	12	22
Organismos Autónomos y Entes Públicos	-	-	-
TOTAL	92	42	125

Tabla 31: Nº de reuniones de las estructuras de coordinación intradepartamental 2019 (igualdad)

	Solo personal técnico	Solo personal político	Personal político y técnico
Gobierno Vasco	53	22	18
Ayuntamientos	1	1	82
Mancomunidades y Consorcios	11	10	21
TOTAL	65	33	121

Tabla 32: Otras estructuras de coordinación, protocolos violencia y líneas estables cooperación internacional 2019

	Coord en materias vinculadas	Protocolos violencia	Cooperac internacional
Gobierno Vasco	8	3	2
Emakunde	1		1
Diputaciones Forales	3	1	1
Ayuntamientos	25	46	
Mancomunidades y Consorcios	3	4	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	5	
Empresas de Capital Público	1	5	
Otras instituciones	1	1	
TOTAL	46	65	4

G4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios

Tabla 33: Incorporación del enfoque de género en estudios y estadísticas sistemáticas o puntuales. 2019

	Introducción variable sexo		Explotación desagregada		Cruce desigualdad múltiple		Identificación y análisis brecha de género		Indicadores de género	
	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt	Sist	Punt
Gobierno Vasco	9	3	8	3	5	6	4	6	1	7
Emakunde	1		1		1		1		1	
Ayuntamientos	6		1	3	1	3	1	3	1	3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	4	1	5		2	3	1	3		3
Otras instituciones	1		1		1		1		1	
TOTAL	21	4	16	6	10	12	8	12	4	13

Tabla 34: Estudios sobre igualdad de mujeres y hombres. 2019

	Estudios	
	Conocimiento, valor y percepción desigualdad	Situación sectorial y colectivo
Gobierno Vasco	2	12
Emakunde		3
Diputaciones Forales		1
Ayuntamientos	4	14
Mancomunidades y Consorcios	2	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	2	1
Empresas de Capital Público		1
TOTAL	10	32

Tabla 35: Estudios sectoriales según temáticas 2019

	Cooperación	Cultura, Euskera y Deporte	Empleo	Economía	Educación	Salud y Consumo	Hábitat	Política Social	Seguridad y justicia
Gobierno Vasco		1	1	2		1	1	1	
Emakunde		1	1						
Diputaciones Forales				1				1	
Ayuntamientos	2	4	5	2	3	1	5	7	1
Mancomunidades y Consorcios					1				
Organismos Autónomos y Entes Públicos		2	2	2	3	2		1	
Empresas de Capital Público				1					
TOTAL	2	8	9	8	7	4	6	10	1

Tabla 36: Estudios sobre colectivos o grupos de mujeres, 2019

	Minoría étnica	inmigrantes	Discapacidad	Jóvenes	Mayores	Rentas bajas
Gobierno Vasco				2	2	1
Ayuntamientos	1	1	1	1	1	1
TOTAL	1	1	1	3	3	1

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

Tabla 37: Número y caracterización de los procesos selectivos. 2019

	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	706		242	1	368	150
Diputaciones Forales	57	36	38	36	19	22
Ayuntamientos	56	31	14	16	6	17
Mancomunidades y Consorcios	3	1	3			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	229	112	136	112	124	52
Empresas de Capital Público	35	1	12	5	8	4
TOTAL	1.086	181	445	170	525	245

Tabla 38: Procesos con plazas de igualdad. 2019

	Procesos con plazas técnicas en materia de igualdad	
	>150 h formación	Sin 150 h formación
Diputaciones Forales	1	
Ayuntamientos	4	1
TOTAL	5	1

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

Tabla 39: Tribunales de acceso, promoción... de empleo público y jurados para concesión de premios. 2019

	Nº de tribunales para acceso al empleo público			Nº de jurados para concesión de premios		
	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres	Totales	Con repres equilibrada	Con cláusula repres
Gobierno Vasco	142	79	12	55	46	49
Emakunde	-	-	-	1		
Diputaciones Forales	50	44	50			
Ayuntamientos	48	43	20	23	21	
Mancomunidades y Consorcios	3	3				
Organismos Autónomos y Entes Públicos	161	144	118	3	2	2
Empresas de Capital Público	30	7	4			
TOTAL	434	320	204	82	69	51

Tabla 40: Representación equilibrada órganos colegiados. 2019

	Nº de órganos colegiados directivos	
	Totales	Con repres. equilibrada
Gobierno Vasco	116	45
Emakunde	1	
Diputaciones Forales	17	14
Ayuntamientos	88	61
Mancomunidades y Consorcio	6	4
Organismos Autónomos y Entes Públicos	16	6
Empresas de Capital Público	14	3
Otras instituciones	1	1
TOTAL	259	134

2. INTERVENCIONES

En este apartado se detallan las características de las acciones promovidas por los poderes públicos de la CAE en 2019.

Tabla 41: Nº de actuaciones identificadas por tipo de institución. 2019

	Total	% vertical
Departamentos del Gobierno Vasco	235	34,5
Emakunde	71	10,4
Diputaciones Forales	46	6,8
Ayuntamientos	217	31,9
Mancomunidades y Consorcios	29	4,3
Organismos Autónomos/Entes Públicos	28	4,1
Empresas de Capital Público	51	7,5
Otras instituciones y entidades ³⁷	3	0,4
TOTAL	680	100,0

Tabla 42: Nº y porcentaje de actuaciones que son continuidad del año anterior, por tipo de institución. 2019

	Continuidad del año anterior (2018)	
	Nº	% sobre total
Departamentos del Gobierno Vasco	142	60,4
Emakunde	64	90,1
Diputaciones Forales	24	52,2
Ayuntamientos	119	54,8
Mancomunidades y Consorcios	20	69,0
Organismos Autónomos/ Entes Públicos	15	53,6
Empresas de Capital Público	4	7,7
Otras instituciones y entidades		0,0
TOTAL	388	57,0

Tabla 43: Nº de actuaciones que persiguen un determinado objetivo político por tipo de institución. 2019

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayunt	Mancom y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Erradicación de la violencia	49	17	11	77	7	3			164
Corresponsabilidad	14		2	2					18
Empoderamiento/promoción de las mujeres	42	7	7	59	12	4	16	1	148
Impulso de una cultura favorable en la sociedad	62	38	14	61	10	5	25		215
No se ajusta ninguno	23	6		9		11	1	2	54
Mejora gobernanza	45	3	12	9		5	9		81
TOTAL	235	71	46	217	29	28	51	3	680

Tabla 44: Nº de actuaciones que desarrollan una temática determinada, por tipo de institución. 2019

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcios	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Educación	21	12	3	46	8		1		91
Cultura, Euskera, Deportes	22	10	1	28	9	4	1		75
Empleo	12	4		3		2		1	22
Economía	28	9	2	1		2	3		45
Salud y consumo	59	3		12	2	14	1		91
Hábitat	8	1		3					12
Política Social	32	11	1	49	3			1	97
Cooperación	2		1	1	3				7
Seguridad y Justicia	19	3		10					32

Tabla 45: Nº de actuaciones que se formulan como tipos de intervención determinada por tipo de institución. 2019

	Gobierno Vasco	Emakunde	Diputación Foral	Ayuntamientos	Mancomunidad y Consorcio	Organismos Autónomos, Entes Públicos	Empresas de Capital Público	Otras inst.	TOTAL
Intervención económica	50	27	13	59	13				162
Intervención regulativa	33	10	4	18					65
Formación ciudadanía	19	16	1	72	16		1		125
Formación profesionales SP	34	10	6	28	3	4			85
Sensibilización, difusión y comunicación	55	31	14	117	23	17	1		258
Información, conocimiento y análisis	51	23	10	42	13	7		1	147
Creación y gestión de servicios y /o equipamientos	27	4	1	21	5			1	59
Participación y consulta ciudadana	5	5	1	40	11	1			63
Intervención de coordinación y concertación entre unidades, instituciones y organismos públicos y privados	26	25	11	56	8	5		2	133

Tabla 46: Nº de participantes en actividades de formación a la ciudadanía, por tipo institución. 2019

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³⁸
Gobierno Vasco	1.765	1.654	8.205
Emakunde	1.509	1.706	3.680
Ayuntamientos	6.696	3.130	9.896
Mancomunidades y Consorcios	157	18	175
Empresas de Capital Público	9	5	14
TOTAL	10.136	6.513	21.970

³⁸ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 47: Nº de actuaciones (formación ciudadanía) dirigidas a objetivos formativos concretos, por tipo institución. 2019

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	7	3	1	4
Emakunde	11	6	2	3
Ayuntamientos	50	11	4	4
Mancomunidades y Consorcios	16	2		
Empresas de Capital Público	1			
TOTAL	85	22	7	11

Tabla 48: Nº de participantes en actividades de formación en los servicios públicos de las administraciones, por tipo de institución. 2019

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales ³⁹
Gobierno Vasco	2.264	817	7.008
Emakunde	300	37	6.823
Diputaciones Forales	116	58	223
Ayuntamientos	426	166	600
Mancomunidades y Consorcios	8	2	10
TOTAL	3.114	1.080	14.664

Tabla 49: Nº de acciones de formación a SSPP por objetivos formativos, por tipo de institución. 2019

	Mejorar el conocimiento sobre igualdad	Favorecer aplicación en actividad profesional	Favorecer la empleabilidad	Incluía certificado/ acreditación
Gobierno Vasco	9	20	1	18
Emakunde	7	8		2
Diputaciones Forales	2	4		1
Ayuntamientos	12	18	2	1
Mancomunidades y Consorcios	3			
Organismos Autónomos y Entes Públicos	3	4		1
TOTAL	36	54	3	23

Tabla 50: Nº de participantes en actividades de sensibilización, difusión y comunicación, por tipo institución. 2019

	Participantes mujeres	Participantes hombres	Participantes totales
Gobierno Vasco	144	16	322
Emakunde	9.939	6.844	17.168
Diputaciones Forales	6.781	2.077	10.064
Ayuntamientos	5.317	2.838	8.171
Mancomunidades y Consorcios	130	43	173
Organismos Autónomos y Entes Públicos	159	93	752
Empresas de Capital Público	9	5	14
TOTAL	22.479	11.916	36.664

³⁹ Varias instituciones han señalado solo los totales, por eso el número total es superior.

Tabla 51: Nº de actuaciones de sensibilización según tipología, por tipo de institución. 2019

	Jornadas, exposiciones, coloquios...	Creación y distribución de materiales	Campaña difusión en medios	Comunicación institucional/ corporativa
Gobierno Vasco	11	14	15	14
Emakunde	20	18	9	16
Diputaciones Forales	7	3	5	3
Ayuntamientos	51	47	68	33
Mancomunidades y Consorcios	6		16	1
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6	9	1	10
Empresas de Capital Público	1			
TOTAL	102	91	114	77

Tabla 52: Nº de actuaciones de información, conocimiento y análisis centradas en determinadas actividades, por tipo de institución. 2019

	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	11	24	11	6	2
Emakunde	10	12	8	2	10
Diputaciones Forales	4	5	2	2	2
Ayuntamientos	10	7	10	4	25
Mancomunidades y Consorcios	5	1	2		3
Organismos Autónomos y Entes Públicos	1	2	1		
Otras instituciones y entidades			1		
TOTAL	41	51	35	14	42

Tabla 53: Nº y caracterización de acciones de creación y gestión de servicios y equipamientos, por tipo de institución. 2019

	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	19	7	2	9
Emakunde	3		1	3
Diputaciones Forales		1	1	
Ayuntamientos	8	5	5	14
Otras instituciones y entidades				1
TOTAL	30	13	9	27

Tabla 54: Tipo de servicio, recurso o equipamiento, por tipo de institución. 2019

	Información, documentación, asesoramiento...	Apoyo al empoderamiento	Corresponsabilidad social de cuidados	Atención a víctimas de violencia
Gobierno Vasco	6	6	2	13
Emakunde	3		1	1
Diputaciones Forales	1			
Ayuntamientos	9	13		8
Otras instituciones y entidades		1		
TOTAL	19	20	3	22

Tabla 55: Nº de actuaciones según ámbitos destinatarios finales, por tipo de institución. 2019

	Ámbito mercantil	Ámbito personal o familiar	Ámbito civil	Administraciones	Otros ámbitos
Gobierno Vasco	31	31	29	80	26
Emakunde	13	11	34	32	6
Diputaciones Forales	2	1	6	3	1
Ayuntamientos		62	50	17	12
Mancomunidades y Consorcios		9	12	4	
Organismos Autónomos y Entes Públicos	6		2	14	11
Empresas de Capital Público	4				
Otras instituciones y entidades	2		2	2	
TOTAL	58	114	135	152	56

Tabla 56: Nº de actuaciones dirigidas a hombres, mujeres y otras identidades de forma específica, por tipo de institución. 2019

	Mujeres	Hombres	Otras identidades
Gobierno Vasco	43	6	2
Emakunde	14	1	
Diputaciones Forales	5	1	1
Ayuntamientos	50	3	3
Mancomunidades y Consorcios	9		
Organismos Autónomos y Entes Públicos	10		
Empresas de Capital Público			
Otras instituciones y entidades			1
TOTAL	131	11	7

Tabla 57: Nº de actuaciones centradas en colectivos específicos, por tipo de institución. 2019

	Minorías étnicas	Migrantes	Pers. Con discap	Jóvenes	Mayores	Rentas Bajas	Pers Homosex	Otros
Gobierno Vasco	3	2	1	14	2	1	2	50
Emakunde	5	7	7	11	6	6	4	1
Diputaciones Forales				2				1
Ayuntamientos	11	14	12	46	18	10	14	14
Mancomunidades y Consorcios	1	1						
Organismos Autónomos y Entes Públicos								7
Empresas de Capital Público				1				
Otras instituciones y entidades								1
TOTAL	20	24	20	74	26	17	20	74

Tabla 58: Nº de actuaciones dirigidas también a otros objetivos de igualdad –no solo mujeres y hombres-, por tipo de institución. 2019

	Edad	Clase social	Opción sexual	Discapacidad	Etnia o raza	Origen nacional
Gobierno Vasco	3	1	5	1	4	2
Emakunde	15	10	11	13	11	9
Diputaciones Forales	1	1	1			
Ayuntamientos	32	19	28	18	21	14
Mancomunidades y Consorcios	2	1	1		2	
Empresas de Capital Público	1					
TOTAL	54	32	46	32	38	25

Tabla 59: Nº de actuaciones que incorporan medidas para adaptarse a determinados colectivos, por tipo de institución. 2019

	Adecuación a personas con discapacidad	Adecuación a personas migrantes	Adecuación a otros colectivos
Gobierno Vasco	5	2	2
Emakunde	10	2	1
Diputaciones Forales	2		
Ayuntamientos	6	5	2
Mancomunidades y Consorcios		2	
TOTAL	23	11	5

Tabla 60: Actuaciones informadas con coste, por tipo de institución. 2019

	Total
Departamentos del Gobierno Vasco	129
Emakunde	46
Diputaciones Forales	31
Ayuntamientos	174
Mancomunidades y Consorcios	16
Organismos Autónomos/Entes Públicos	9
Empresas de Capital Público	3
TOTAL	408

Tabla 61: Coste de las actuaciones informadas por tipo de institución. 2019

	Total	Porcentaje
Departamentos del Gobierno Vasco	104.555.360	94,04
Emakunde	2.547.104	2,29
Diputaciones Forales	2.071.392	1,86
Ayuntamientos	1.870.320	1,68
Mancomunidades y Consorcios	15.234	0,01
Organismos Autónomos/Entes Públicos	106.635	0,10
Empresas de Capital Público	17.411	0,02
TOTAL	111.183.456	100,0